



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional, relaciones interpersonales en la
satisfacción laboral del enfermero del Hospital de
Chancay 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA

Br. Capra Guardia, Liz Giovanna

ASESOR

Mg. Sánchez Coronel, Danilo Américo

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de Prestaciones Asistenciales

PERÚ - 2018

Pagina de jurado

Dr.Sanchez Coronel Danilo

Presidente

Dra.Soria Perez Yolanda.

Secretario

Dra.Mendez Lizarbe Gliris

Vocal

Dedicatoria

A mi amado esposo Aldo, por su apoyo y respaldo que me ha brindado en todo momento.

Agradecimiento

A Dios, por haberme permitido darme salud para lograr obtener mis objetivos, además de su infinito amor.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Liz Giovanna Capra Guardia estudiante del Programa Maestría en Gestion en los servicios de la salud Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 42794795, con la tesis titulada “Clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfaccion laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima 15 de marzo del 2017

Lic. Liz Giovanna Capra Guardia
DNI N° 42794795

Presentacion

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfaccion laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Magíster en Gestión de Servicios de Salud.

La presente investigación consta de los siguientes capítulos:

El Primer capítulo, referido a los antecedentes, marco teórico, el cual abarca las, diferentes teorías de las variables en estudio, justificación, planteamiento y formulación del problema, hipótesis y objetivos.

El Segundo Capítulo, marco metodológico, donde se presentan las variables, metodología, la población y la muestra, los instrumentos utilizados y el método de análisis de datos.

El Tercer Capítulo, se presentan los resultados: descriptivos y contrastación de hipótesis, la discusión, las conclusiones deducidas del análisis estadístico de los datos, así como las sugerencias y los aportes que permitirán justificar la presente investigación.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseamos sirva de aporte a quienes deseen continuar un estudio de esta naturaleza.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

Indice de contenido

Pagina de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaracion jurada	v
Presentacion	vi
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introduccion	11
1.1 Antecedentes	12
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	16
1.3 Justificación	26
1.4 Problema	27
1.5 Objetivos	30
II. Marco metodológico	32
2.1. Variables	33
2.2. Operacionalización de variables	34
2.3. Metodología	35
2.4. Tipos de estudio	36
2.5. Diseño de investigación	37
2.6. Población, muestra y muestreo	38
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.8. Métodos de análisis de datos	41
III. Resultados	43
3.1. Resultados descriptivo	44
IV. Discusion	61
Discusión	62
V. Conclusiones	67

VI.Recomendaciones	70
VII. Referencias	72
VIII. Anexos	78
Matriz de consistencia	79
Instrumento	81
Otras evidencias	

Resumen

El presente trabajo de investigación científica cuenta con el objetivo de determinar la existencia de la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

El tipo de investigación, correlacional causal en una muestra de 100 enfermeros del Hospital de Chancay 2016, con la aplicación de tres escalas de estimación, uno por cada variable, aplicado a un solo grupo muestral, cuyos resultados se evidencian a través de tablas y gráficos el objetivo de Determinar existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016; estudios estuvieron basados en la teoría de litwin, stringer, butera, Herzberg entre otros.

La muestra estuvo conformada por todos los enfermeros del hospital se aplicó el muestreo no probabilístico con un margen de error de 0.5% y un nivel de confiabilidad de 99.5% la muestra fue de 100 enfermeros del hospital de chancay, a quienes se les aplicó los instrumentos de las variables de estudio.

Como conclusión principal en los niveles de las variables de estudio se tiene la predominancia en cuanto al clima organizacional en el hospital de Chancay es regular con el 85% de percepción, mientras que de las relaciones interpersonales es regular con un 50% y el nivel de la satisfacción laboral al 88% perciben un nivel insatisfecho por los encuestados en el Hospital de Chancay.

Palabras claves: clima organizacional, relaciones interpersonales y satisfacción laboral.

Abstract

The present research aims to determine the existence of the influence between the organizational climate, interpersonal relations and job satisfaction of the Hospital of Chancay 2016.

Type of investigation, causal correlation in a sample of 100 nurses at Hospital de Chancay 2016, with the application of three scales of estimation, one for each variable, applied to a single sample group, the results of which are evidenced through tables and graphs Objective To determine whether there is influence between organizational climate, interpersonal relationships and job satisfaction of the Hospital de Chancay 2016 studies were based on the theory of litwin, stringer, butera, Herzberg among others.

The poor interpersonal relations of nurses in the impulse to raise the hypothesis there is influence between organizational climate, interpersonal relations and the nurse's job satisfaction, we applied causal correlational statistical method, the sample was conformed by all nurses of the hospital was applied non-sampling Probabilistic with a margin of error of 0.5% and a reliability level of 99.5%. The sample was of 100 nurses of the hospital of chancay, to whom the instruments of the variables of study were applied to them.

As a main conclusion in the levels of the study variables we have the predominance in terms of organizational climate in Chancay hospital is regular with 85% of perception, while of interpersonal relationships is regular with 50% and the level of The job satisfaction to 88% perceived an unsatisfied level by the respondents in the Hospital de Chancay.

Key words: organizational climate, interpersonal relationships and job satisfaction.

I. Introducción

La presente investigación es una contribución para mejorar las relaciones clima organizacional, interpersonales influyente, la satisfacción laboral del enfermero.

Clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral es un fenómeno activo, dinámico y debe ser integral. El enfermero tiene que interrelacionarse con el paciente, que le va permitir planificar con éxito sus actividades cotidianas con el paciente.

El principal objetivo de la investigación científica es si existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y también la satisfacción laboral del enfermero; el estudio se realizó mediante el proceso cuantitativo y recolección de información con cuestionarios e ítems, para llegar a los análisis estadísticos y determinar la hipótesis.

Se aplicó el método cuantitativo de investigación científica, apoyado en instrumentos de ayuda informativa, con un diseño correlación causal que nos permitió sacar los informes que nos permitieron remarcar la importancia de nuestro estudio, clima organizacional, relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Teniendo en cuenta que todo trabajo de investigación, cuidadosamente realizado es una aproximación a la búsqueda de la verdad clima organizacional, relaciones interpersonales y la satisfacción laboral en este caso la disciplina para la obtención de un mejor relaciones interpersonales de los enfermeros.

1.1 . Antecedentes

Para llevar a cabo el trabajo de investigación se revisó antecedentes que estén relacionados a las variables en estudio “Clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016”. A continuación, se considera las siguientes.

Antecedentes internacionales

Carmona (2012), en su estudio titulado *Estudio del clima organizacional en el hospital San Jorge de Pereira*, la investigación tuvo como objetivo ahondar varias dificultades laborales y administrativas que se presentan en la actualidad en el sector hospitalario y particularmente en La ESE Hospital Universitario San Jorge, la entidad asistencial más importante del departamento de Risaralda. Del total actual de 870 colaboradores, solamente 200 tienen vinculación directa con la Institución (trabajadores de planta) mientras los restantes 670 se encuentran asociados a 22 Cooperativas que tienen presencia en la misma. De allí que sea relativamente fácil comprender el panorama que se describió anteriormente, relacionado con el clima organizacional. Por lo tanto es de esperarse que la propuesta estratégica organizacional para la ESE Hospital Universitario San Jorge, desarrollada a partir de los resultados obtenidos con este estudio laboral sirvan de insumo tanto a la 17 junta directiva institucional, como al gerente y a la comunidad en general para propender por un mejor servicio con dignidad y calidad.

Contreras (2013) en su estudio sobre la tesis *Satisfacción laboral en profesional de enfermería vinculado a una Posta de Salud de III categoría de atención en Bogotá, Colombia*, objetivo fue Describir el nivel de satisfacción laboral de los especialistas en enfermería que laboran en una institución de tercer nivel, Los resultados de este estudio muestran que el 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel deficiente de satisfacción laboral. De manera general podría decirse que satisfacción laboral en enfermería.

Nava, Hernández, Hernández (2013), en su estudio la tesis titulada *Satisfacción laboral del profesional de enfermería en en cuatro instituciones de salud de Ecuador*, cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral en enfermería, Material y métodos: estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra 594 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada

por dos apartados, uno con datos sociodemográficos y otra miden los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font roja ampliado (9 factores con 26 ítems en total). Resultados: se obtuvo confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cronbach, Conclusiones: el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción; así como, de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados.

Contreras (2014) Colombia en su estudio sobre la tesis titulado *relaciones interpersonales y satisfacción laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel*, utilizo un instrumento ficha de relaciones interpersonales Inventory [MBI] (Maslach & Jackson, 1981, 1986). Cuyo objetivo fue determinar las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del enfermero, Se utilizó la versión en español de Gil-Monte y Peiró (1997); llegó a las conclusiones de que la baja presencia de satisfacción laboral y altos niveles de realización personal, a pesar de las condiciones laborales adversas.

Duran (2015) Ecuador en su estudio titulado *Grado de satisfacción laboral del personal de enfermería y factores asociados en el servicio de la clínica de cirugía y pediatría en hospitales José Carrasco Arteaga cuenca del 2015*, en realizó un estudio analítico transversal, cuyo objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral y factores asociados del enfermero, con una muestra de 58 enfermeras y auxiliares que labora en la clínica .la técnica que se utilizo fue la entrevista en la investigación se utilizó la entrevista y como instrumento un cuestionario de 24 ítems llegando a la conclusión que existe vulnerabilidad en factores como la atención ,promoción profesional característica extrínsecas de estatus y monotonía laboral por problemas del contexto organizacional distribución y requilorio laboral añadiendo a ello el reconocimiento profesional no acorde con el personal de salud.

Antecedentes nacionales

Arias (2012) Peru-Chiclayo su estudio de investigación *Las relaciones interpersonales en enfermería quirúrgica*, conflictos laborales y estrategias de mejora, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, cuyo objetivo fue determinar las relaciones interpersonales de las enfermeras quirúrgicas, la presente investigación cualitativa con abordaje estudio de caso, concluye que en las relaciones interpersonales de las enfermeras es imprescindible un clima laboral basado en la solidaridad, autenticidad, auto-respeto, unidad, sinergia, democracia y comunicación asertiva que favorezcan la convivencia, el cuidado humanizado y la resolución de conflictos laborales, ocasionados por malos entendidos, resentimientos, envidia y pugna por el poder.

Según Arias (2013) Peru-Chiclayo en su estudio *Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo*, cuyo objetivo fue determinar las relaciones interpersonales de las enfermeras quirúrgicas, concluye que en las relaciones interpersonales de las enfermeras es imprescindible un clima laboral basado en la solidaridad, autenticidad, auto-respeto, unidad, sinergia, democracia y comunicación asertiva que favorezcan la convivencia, el cuidado humanizado y la resolución de conflictos laborales, ocasionados por malos entendidos, resentimientos, envidia y pugna por el poder; se sugiere el fomento del desarrollo personal y la identidad profesional a través de estrategias de mejora como talleres de coaching, reuniones de camaradería, entre otros aspectos que deberían considerarse desde la formación de pregrado.

Para Alva (2014) Peru-Lima según su estudio la tesis titulada *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del instituto nacional materno perinatal*, cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral del enfermero del hospital, Material y Método. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 36 enfermeras, su estudio concluye en que la mayoría de enfermeras tienen un nivel de satisfacción media a baja; de igual modo en las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos,

relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad; referido a que se sienten insatisfechas con lo que ganan, son solidarias, disfrutan de cada labor que realizan, se sienten complacidos y es grato la disposición del jefe cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo.

Para Torres (2015), Peru-Lima según su investigación titulada *Satisfacción Laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública*, cuyo objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral y su relación con el estrés ocupacional en las enfermeras del sector salud, su muestra fue de 100 enfermeras de dos hospitales de Lima Metropolitana, con un rango de edad de 22 a 61 años. A partir de los resultados obtenidos es posible decir que las enfermeras de los hospitales públicos tienen un nivel de Satisfacción Laboral promedio bajo, cuyas dimensiones con menor puntuación son: Beneficios Económicos y Condiciones de Trabajo.

Páez (2013) Chancay Peru en su estudio de su tesis *Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el Hospital de Chancay*, cuyo objetivo fue Determinar el nivel de satisfacción de las Enfermeras respecto a la supervisión de Enfermería diseño: Estudio descriptivo, transversal y observacional materiales y métodos: Se seleccionaron a todas las enfermeras que laboran en los diferentes servicios del Hospital de Chancay, durante el periodo 2013. Sus conclusiones fueron La mayoría de las enfermeras se encuentran medianamente satisfechas seguido de insatisfechas con la supervisión de Enfermería en el hospital de Chancay.

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1 Bases teóricas de la variable clima organizacional

Uno de los primeros investigadores en estudiar el clima organizacional fue Lewin (1939) citado por Marín (2003) fue uno de los primeros en el estudio de las organizaciones.

Definiciones de la variable clima organizacional

Para Guillen, Gala y Velásques (2000), sustentó que “el clima organizacional son las características, mantener en un ámbito laboral, que son recibidas y vivenciadas con los colaboradores de la institución y que realizan a contribuir en su correspondiente conducta profesional” (p.166).

Según Goncalves (1999), indicó que es “una asociación de aspectos que se desintegran la circunstancia en términos sobre ejecución de ordenamiento de su tamaño, su forma de autoridad de su modo en la dirección, etc” (p.245).

Según Chiavenato (1992), sostiene que “el Clima organizacional ordena el ambiente dentro de una institución, el clima mental característica que existe en cada institución, involucrando formas de la situación” (p.67).

Según Brunet (2004) señala que en el ambiente tiene idea del clima organizacional, se deriva una amalgama de dos grandes hospitales sobre pensamiento: Gestalt y funcionalista:

Según la escuela de Gestalt las personas perciben que el mundo que los rodea se basa en criterios que son inferidos, comportándose en función de la manera en que perciben al mundo. Asimismo la escuela funcionalista revela que el pensamiento y comportamiento de la persona obedecen al ambiente que le rodea donde las diferencias individuales es un papel importante en la adaptación de la persona en su ambiente.

Dimensiones de la variable clima organizacional

Autonomía

Según Koys y Decottis (1991) se refiere que la “apreciación del colaborador sobre la libertad y su deber en tomar una determinada metodología en la labor, objetivo y sus ventajas” (p.20).

Para Kant (1999), mantuvo que “se refiere inicialmente a la nobleza de su ambiente de la persona” (p. 87).

Cohesión

Para Koys y Decottis (1991), mantiene que es el pensamiento de la asociación de los colaboradores de la institución y su gestión, se refiere a la efectividad de su respectivo clima de confianza y trato que facilita la ayuda en insumo de recursos para la realización de su trabajo (p. 68).

Según Castellanos (2009), determino que la “Cohesión, es importante para la lección y la escrito se encuentra manteniendo con el logro en la percepción de lección, permite que el talento de percibir y reconocer lectura mediante el entendimiento de la lección” (p. 94).

Presión

Para Koys y Decottis (1991), mantuvo que “Es el vínculo en relación de la actividad, el ejercicio y el realización de las tareas” (p. 101).

Apoyo

Según Koys y Decottis (1991), mantiene que “que entiende los que elementos en resperancia a la bondad de la protección de la modelo de conducta a la de institución, que incorpora el conocimiento de los respectivos falta, que forma parte del colaborador, sin miedo al desquite de sus jefes jerarquicos o también colegas nuestro trabajo” (p. 121).

Reconocimiento

Para Koys y Decottis (1991), mantiene que “Se indica la protección que necesita los colaborador, en menciona al premio que resibira, por su trabajo en la institución que labora” (p.37).

Equidad

Según Koys y Decottis (1991), señalan que “Se refiere que los colaboradores entienden en cuanto a la vivencia de política y sus objetivos iguales y presisos dentro de la institución” (p. 68).

Para Nilo (1999), señala que es “la utilización de los materiales estatales que son entregados ante la necesidad de dar para sentirse bien a las respectivas necesidades de las personas dispares. Con respecto de un punto de vista económico es la obligación del estado de impulsar igualdad de oportunidades” (p.75).

Innovación

Según Koys y Decottis (1991), mantiene que “Es el estado de ánimo que tiene el colaborador cuando asume riesgos, teniendo que ser creativo cuando asume funciones en las nuevas áreas de trabajo, teniendo o no experiencia” (p. 66).

Teoría de Según Litwin y Stringer (1968)

Es el intento que facilita la medición de los factores ambientales que tienen influencia en la motivación por medio de dimensiones cuantificables que conforman el clima como una totalidad, asimismo refieren que en un estudio experimental en el año de 1968 titulado “Motivación y Clima Organizacional para comprobar la influencia del estilo de liderazgo del clima organizacional sobre la motivación y la conducta de los miembros de una organización”. Asimismo influye en el desempeño ya que se relaciona con la motivación, considerada como la energía que ponen las personas en el desempeño de su trabajo. La teoría de la motivación describe los fenómenos que surgen en el ambiente del trabajo, sus principales factores son: la necesidad del logro, la necesidad de afiliación y la necesidad del poder, necesidades centrales para los pensamientos y sentimientos de las personas en la organización.

El clima organizacional puede provocar cambios en rasgos de la personalidad aparentemente estables.

Teoría del clima organizacional de Stringer (2002)

Según el modelo Stringer (2002), mantiene que el clima constituye el desempeño de una organización, asimismo influye en el realiza ya que se relaciona con la motivación, considerada como la energía que ponen las personas en el desempeño de su labor. La teoría de la motivación describe los fenómenos que surgen en el ambiente del trabajo, sus principales factores son:

la necesidad del logro, la necesidad de afiliación y la necesidad del poder, necesidades centrales para los pensamientos y sentimientos de las personas en la organización (p.213).

1.2.2. Bases teóricas de la Variable relaciones interpersonales

Definiciones de la variable relaciones interpersonales

Para Farías (2012) las relaciones interpersonales son una habilidad en la que se establece y mantienen relaciones con otras personas debiendo ser satisfactoria para ambos, es la habilidad de recibir y dar, donde la confianza y la compasión se expresa de forma directa, a través de las palabras y su conducta (p.114).

Mientras que Farias (2012), refiere que es el acto que tienen dos o más personas, son relaciones sociales que se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social. (p. 23).

Segun Yañez (2012), refiere que “es la predisposición a confiar por parte de quien confía, y se refiere a la tendencia a ver al ser humano como una persona buena y, por ende, confiable. Asimismo diseño un instrumento, que permite medir las relaciones interpersonales entre profesores con un modelo de 5 dimensiones de relaciones interpersonales” (p.37).

Fundamento Teórico

Teoría del desarrollo Psicosocial

Para Buttera (2013), manifiesta que en 1950 se elaboró la Teoría del desarrollo de la personalidad a la que llamo "Teoría psicosocial". Describiendo ocho etapas del ciclo vital o estadios psicosociales, que enfrentan las personas:

Teoría del apego

Para Rosser (2011) es la influencia, habilidad, experiencia y conocimientos necesarios para realizar actividades apropiadas en algunos dominios específicos considerados un elemento crítico de la confiabilidad.

La tesis fundamental de la Teoría del Apego es que el estado de seguridad, ansiedad o temor de un niño que se encuentra determinado en gran medida por el acceso y la capacidad de respuesta de su principal figura de afecto (persona con que se establece el vínculo).

El apego es la influencia, habilidad, experiencia y conocimientos necesarios para realizar actividades apropiadas en algunos dominios específicos considerados un elemento crítico de la confiabilidad.

Esta teoría tiene una relevancia universal, donde la importancia del contacto continuo con el bebé, sus cuidados y la sensibilidad a sus demandas están presentes en todos los modelos de crianza, según el medio cultural, manteniéndose siempre la universalidad de la importancia del apego.

Dimensiones de la variable Relaciones interpersonales

Competencia

Para Yáñez (2012), sostiene que “es la influencia, habilidad, experiencia y conocimientos necesarios para realizar actividades apropiadas en algunos dominios específicos considerados un elemento crítico de la confiabilidad” (p.23).

Integridad.

Según Yáñez (2012), señala que “Involucra manifestar una conducta consistente entre sus palabras y sus acciones (cumplir las promesas) o consistencia con la conducta pasada” (p.24).

Benevolencia.

Para Yáñez (2012), sostiene que “Es la influencia, habilidad, experiencia y conocimientos necesarios para realizar actividades apropiadas en algunos dominios específicos considerados un elemento crítico de la confiabilidad” (p.24).

Apertura.

Según Yáñez (2012) sostiene que “es la influencia, habilidad, experiencia y conocimientos necesarios para realizar actividades apropiadas en algunos dominios específicos considerados un elemento crítico de la confiabilidad” (p.24).

Identificación Organizacional

Para Yáñez (2012), señala que “Es la percepción de la persona que está interesado que identifica las metas, valores y normas de la organización. Lo opuesto implica percibir al otro alienado y desvinculado de la organización” (p.24).

Competencia

Según García (2009), sostiene que es una cualidad personal, se refiere a la totalidad de aptitudes que posee, es aquella que no se queda en una sola actividad, encontrándose siempre en movimiento por las distintas áreas del conocimiento, siempre hace lo correcto, hace todo aquello que considera bien para ella y que no afecte los intereses de los demás.

Según Valdovinos (2011), sustenta que "el reto es el don laboral, medible, importante para aplicar un labor eficaz, que se presisa para conplacer con eficacia los niveles de rendimiento que se exigen en el trabajo" (p.15).

Para la Unesco (2012), la competencia es "El grupo de comportamiento socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente una funcion, una actividad o una tarea." (p.12).

Apertura

Segun Yáñez (2012), sostiene que “Es una capacidad del trabajador, se refiere a la totalidad de abilidadades que tiene; es aquella que realiza muchas funcion, encontrándose siempre en movimiento por las distintas servicios del conocimiento, siempre hace lo correcto” (p.25).

Integridad

Para Yáñez (2012), dice que Es una aptitud personal, se refiere a la totalidad de aptitudes que posee; es aquella que no se queda en una sola actividad, encontrándose siempre en movimiento por las distintas áreas del conocimiento, siempre hace lo correcto, hace todo aquello que considera bien para ella y que no afecte los intereses de los demás.

Benevolencia

Jiménez (2011), afirmo que “se encuentra vinculada a la confiabilidad. Tiene dos niveles, uno pasivo y activo, se encuentra relacionada con el altruismo, bondad y lealtad” (p.25).

Identificación,

Segun Shockley (2000), que Es una habilidad del trabajador, sostiene a la totalidad de talento que posee; es aquella que no se queda en una sola actividad, encontrándose siempre en movimiento por las distintas servicios del conocimiento, siempre hace inpecable, hace todo aquello que considera bien para ella y que no afecte los intereses de los demás.

1.2.3 Bases teóricas de la Variable Satisfacción laboral

Definiciones de la variable satisfaccion laboral

Para Martínez, Peiró y Ramos (2001), mantiene que “satisfacción proviene del latín “satis” (bastante) y “facere” (hacer). Se relaciona con sentimiento de estar saciado.” Es el cumplimiento de las carencias y la necesidad de saciarlas” (p.13).

Locke, (1984), mantiene que “La satisfacción laboral, es una respuesta emociones buena al puesto como resultado de la evaluación si cumple o permite cumplir los valores laborales del usuario interno” (p.25).

Segun Palma (2004), sostiene que “Es el talento que tiene el usuario interno frente a su propio funcion; influenciada por su percepción en función al mismo” (retribución, seguridad, progreso, compañerismo) (p. 47).

Para Muñoz (1990), define la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado o positivo que experimenta el trabajador cuando realiza el trabajo que le interesa, dentro de un ambiente que le permite estar a gusto, que le resulta atractiva y recibiendo por ese desempeño una serie de compensaciones psico-socio-económicas de acuerdo con sus expectativas.

Dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Condiciones físicas y/o materiales

Segun Palma (2002), señala que es el conjunto de componentes que define para la realizacion de las tareas del trabajador.

Beneficios Laborales y Remunerativos

Segun Palma (2002), señala que “El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza” (p.53).

Asimismo podemos señalar que el grado de complacencia que se relaciona con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor realizada.

Políticas Administrativas:

Para Palma (2002), afirma que “El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el usuario interno” (p.23).

Es el entendimiento del usuario interno frente a los lineamientos o normas del hospital dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el usuario interno.

Relaciones Sociales

Segun Palma (2002), señala que “El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas” (p.24).

Asimismo podemos afirmar que las relaciones sociales es la complacencia de la relación con los miembros de la organización con quienes comparte las actividades laborales del día a día.

Desarrollo Personal

Para Palma (2002), sostiene que “Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización” (p.25).

De la misma forma podemos entender como desarrollo personal a la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.

Desempeño de Tareas

Segun Palma (2002), señala que “La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora” (p.25).

Asimismo podemos afirmar que el desempeño de tareas es la valoración que se asocia con el trabajador en sus tareas cotidianas en la organización donde labora.

Relación con la Autoridad

Para Palma (2002), señala que “La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas” (p.25).

Entonces podemos conocer que la relacion con la autoridad es la apreciación valorativa que tiene el trabajador en base a su relación en el jefe directo en referencia a sus actividades cotidianas.

Teoría de la satisfacción laboral Herzberg

Segun Dessler, (1987), sostiene que La primera teoría de la satisfacción laboral es la de Herzberg, la «Teoría de los Dos Factores», que ha estimulado gran expectativa, por ello muchos autores han intentado comprobar, como rebatir su validez. Es la satisfacción o insatisfacción de la persona en el trabajo

como producto de la relación con su empleo y de sus actitudes frente al mismo, su teoría se basa en una investigación que realiza en una muestra de 200 ingenieros y contadores quienes «relataron una experiencia de trabajo excepcionalmente buena, y otra, excepcionalmente mala» («incidentes críticos») (p.39).

Factores Intrínsecos o Motivadores, incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad.

Factores Extrínsecos. Las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

Para Atalaya, (1995), sostiene que De modo que satisfacción laboral e «insatisfacción laboral se explican por diferentes factores; la primera por Factores Intrínsecos, mientras que la segunda, por la carencia de Factores Extrínsecos. Los factores intrínsecos tienen el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto, ya que satisface las necesidades de desarrollo Psicológico (p. 25).

1.3 Justificación

Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico, esta investigación genera reflexión y discusión sobre el conocimiento existente respecto de las competencias personales y organizacionales que debe poseer un directivo. En ese sentido el presente proyecto ha tocado algunas de ellas que considera elementales para conocer la influencia del clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral, los resultados que se obtendrán en esta investigación deben ser útiles para las futuras investigaciones que pretendan profundizar y/o complementar el tema tratado.

Justificación Metodológica

En la dimensión metodológica en el presente trabajo de investigación se utiliza métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que nos lleven a obtener resultados satisfactorios propios en una investigación de tipo no experimental; de esta manera contribuir con la investigación.

Justificación Práctica

Este estudio pretende despertar la reflexión de los directivos hospitalarios sobre las condiciones laborales en las que se desenvuelve el personal, considerando que el clima organizacional y la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales son factores determinantes en el éxito del trabajo de toda organización. El estudio de este problema es viable porque favorecerá la retroalimentación de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo: además, introducir cambios planificados, tanto en la conducta de los enfermeros y su satisfacción como en la estructura organizacional. Asimismo, el gestor implementará estrategias para su mejoramiento, fortalecimiento y lograr las metas de productividad y calidad basado en los indicadores que exigen los Compromisos de Gestión. Es factible llevar a cabo el estudio en el tiempo previsto y lograr la participación del enfermero al ser entrevistados para la investigación.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad Problemática

La satisfacción laboral, clima organizacional en la satisfacción laboral en enfermería son importante en el ejercicio de su función, donde su acción fundamental es la interacción con el usuario externo en las acciones del cuidado o relación terapéutica, donde la enfermera del nivel operativo en la interacción simultánea de colaboración hace grupo con dos tipos de seguidores: el usuario de los servicios de salud y sus familiares que son el núcleo central de la institución, y con otros miembros del equipo institucional, para el logro de la salud implica trabajar por medio de individuos y grupos con el fin de alcanzar los objetivos, La Mónica (1994) ,Es la capacidad de tener buen clima organizacional, arte o proceso de influir sobre las personas de

modo que éstas se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo. Koontz (1990, p58).

Las relaciones interpersonales es la predisposición a confiar por parte de quien confía y se refiere a la tendencia a ver al ser humano como una persona buena Yañes (2012).

Por otra parte la satisfacción laboral de enfermería es importante para lograr los objetivos comunes de las organizaciones de la salud y del personal de enfermería; de forma contraria la insatisfacción del personal tendría un impacto negativo en la gerencia del cuidado, Es la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos y extrínsecos (Chiavenato, 2007). La satisfacción en el trabajo, normalmente se refiere a las actitudes del trabajador, Los factores de motivación afectan las actitudes en el trabajo, no están directamente relacionadas con la insatisfacción. . Puede verse como una actitud general o puede aplicarse específicamente a una parte del trabajo de un individuo. La satisfacción es dinámica debido a que las necesidades de los empleados podrían cambiar repentinamente. La satisfacción en el trabajo influye en la satisfacción de la vida.

Sin embargo en el hospital de Chancay no se presenta las condiciones necesarias que nos garantiza la satisfacción de los enfermeros debido no se practica buen clima organizacional, buena relaciones interpersonales porque los enfermeros son indiferentes con los propios colegas reflejado en la atención del paciente.

1.5. Problema General

¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016?

1.5.1. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en las condiciones físicas y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en las políticas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en el desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay 2016?

Problema específico 5

¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en el desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay 2016?

Problema específico 6

¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en las relaciones con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay 2016?

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en las condiciones físicas y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Hipótesis específica 2

Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Hipótesis específica 3

Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en las políticas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Hipótesis específica 4

Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en el desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Hipótesis específica 5

Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en el desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Hipótesis específica 6

Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en el relaciones con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

1.7.2. Objetivo especificos

Objetivos especifico 1

Determinar existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en las condiciones físicas y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Objetivos especifico 2

Determinar existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Objetivos especifico 3

Determinar existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en las politicas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Objetivos especifico 4

Determinar existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en el desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Objetivos especifico 5

Determinar existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en el desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Objetivos especifico 6

Determinar existe la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en las relaciones con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definicion conceptual de la variable clima organizacional

Para Guillen, Gala y Velásques (2000), sustento que “el clima organizacional son las características, mantener en un ámbito laboral, que son recibidas y vivenciadas con los colaboradores de la institucion y que realizan a contribuir en su corespondiente comducta profesional” (p.166).

Definicion operacional de la variable clima organizacional

Según la escuela de Gestalt las personas perciben que el mundo que los rodea se basa en criterios que son inferidos, comportándose en función de la manera en que perciben al mundo. Asimismo la escuela funcionalista revela que el pensamiento y comportamiento de la persona obedecen al ambiente que le rodea donde las diferencias individuales es un papel importante en la adaptación de la persona en su ambiente.

Definicion conceptual de la variable relaciones interpersonales

Para Farías (2012) las relaciones interpersonales son una habilidad en la que se establece y mantienen relaciones con otras personas debiendo ser satisfactoria para ambos, es la habilidad de recibir y dar, donde la confianza y la compasión se expresa de forma directa, a través de las palabras y su conducta (p.114).

Definicion operacional de la variable relaciones interpersonales

Para Farías (2012) las relaciones interpersonales son una habilidad en la que se establece y mantienen relaciones con otras personas debiendo ser satisfactoria para ambos, es la habilidad de recibir y dar, donde la confianza y la compasión se expresa de forma directa, a través de las palabras y su conducta (p.114).

Definicion conceptual de la variable satisfaccion laboral

Segun Palma (2004), sostiene que “Es el talento que tiene el usuario interno frente a su propio funcion; influenciada por su percepción en función al mismo” (retribución, seguridad, progreso, compañerismo) (p. 47).

Definición operacional de la variable satisfacción laboral

Para Martínez, Peiró y Ramos (2001), mantiene que “satisfacción proviene del latín “satis” (bastante) y “facere” (hacer). Se relaciona con sentimiento de estar saciado.” Es el cumplimiento de las carencias y la necesidad de saciarlas” (p.13).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Clima organizacional

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles o rangos
Autonomía	Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad	1,2,3	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno
Cohesión	Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización	4,5,6		
Confianza	Percepción del a libertad para comunicarse con sus superiores	7,8,9		
Presión	Percepción de los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de las tareas.	10,11,12		
Apoyo	Percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución	3,14,15	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Malo Regular Bueno
Reconocimiento	Percepción que tienen los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa.	16,17,18		
Equidad	Percepción de los empleados acerca de las políticas y reglamentos de la institución.	19,20,21		
Innovación	Percepción del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo	22,23,24		

Tabla 2

Operacionalización de relaciones interpersonales

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles
Competencia	Conocimiento	1,2,3,4,5,6,7	Escala de Likert	
Apertura	Participativo	8,9,10,11,12,13	Equivalencia: (1) Nunca	Mala
Integridad	Coherencia	14,15,16,17,18,19	(2) Casi nunca	Regular
Benevolencia	Empatía	20,21,22,23,24	(3) A veces	Buena
Identificación	Identidad	25,26,27,28,29,30	(4) Casi siempre	
			(5) Siempre	

Tabla 3 Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos, herramientas, Instalaciones Eléctricas, iluminación y ventilación.	1 al 5	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces	Muy satisfecho Satisfecho
Beneficios laborales y/o remunerativos	Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente	6 al 9	2 = Casi nunca 1 = Nunca	Medianamente Satisfecho Insatisfecho
Políticas administrativas	Políticas, reglas y procedimientos operativos	10 al 14		Muy insatisfecho
Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15 al 18		
Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso	19 al 24		
Desarrollo de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo Reconocimiento y recompensa por el buen trabajo	25 al 30		
Relaciones con la autoridad	Trato justo y atención de subordinados.	31 al 36		

2.3. Metodología

De manera personal, se aplicaron la encuesta y cuestionario para el clima organizacional, relaciones interpersonales y satisfacción laboral en escala de LICKERT nos permitio recoger la información y medir las variables para efectuar las influencia correspondiente a cada enfermero del Hospital de Chancay de diferentes áreas de servicio. En la primera etapa, se realizaron la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández,

Fernández y Baptista (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse, las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos de clima organizacional, relaciones interpersonales, satisfacción laboral, los datos fueron procesados en el programa SPSS 23 - hipotético deductivo.

Método hipotético deductivo

Para Bernal (2006) señaló que es “un procedimiento que parte de una aseveración en calidad de hipótesis y busca refutar o aceptar tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.56). Podemos mencionar que el método hipotético-deductivo es un proceso reiterativo, es decir, que se repite constantemente, durante el cual se examinan hipótesis a la luz de los datos que van arrojando los experimentos” (p.75).

2.4. Tipo de estudio

Investigación básica

Según Valderrama (2013), expresó que es conocida también como investigación teórica, pura o fundamental. Está destinada a aportar un cuerpo organizado de conocimientos científicos y no produce necesariamente resultados de utilidad práctica inmediata. Se preocupa por recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico –científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes. (p.164).

Aplicada

Para Murillo (2008), sostiene que la investigación aplicada busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación. El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad (p.155).

Según el Periodo y Secuencia del Estudio

Los resultados específicos representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al nivel de la satisfacción laboral en el desarrollo de tareas (1) insatisfecho, en comparación frente las relaciones interpersonales (1) bajo y el clima organizacional (2) regular del enfermero del Hospital de Chancay de lo mencionado se tiene que quien manifiesta que las relación es interpersonales es bajo tiene la probabilidad de manifestar que la satisfacción laboral en el desarrollo de tareas es insatisfecho como lo ratifica el coeficiente de Wald 0.603 siendo este como riesgo, mientras que los que perciben que el nivel del clima organizacional es regular, presenta la probabilidad de percibir que la satisfacción laboral en el desarrollo de tareas sea insatisfecho así lo ratifica el coeficiente de Wald 0.98 siendo este como protector.

Según Análisis y el Alcance de Estudio

Segun Carrasco (2008), sostiene que es “Analítico porque voy analizarla relación causa-efecto entre clima organizacional, relaciones interpersonales y la satisfacción del usuario interno buscando especificar las propiedades, características y los perfiles de personas o cualquier otro fenómeno que se someta a una análisis” (p.29).

2.5 Diseño de investigación

Descriptivo correlacional causal

Según Kerlinger (1983), sostiene que “Es de relación causal, porque su propósito es “Es un tipo de investigación concluyente que tiene como principal prioridad obtener evidencia de la relación causa y efecto de un fenómeno” (p.204).

Gráficamente se denota:



Figura 1. Esquema de tipo de diseño. Tomado de Hernández Sampieri y otros. (2008)

Transversal

Investigaciones que recopilan datos en un momento único. Esta investigación es el correspondiente al diseño correlacional.

Según Hernández (2010), señala que “este tipo de estudio tendrá por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.69).

Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de relación entre dos o más variables miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y después, cuantifican y analizan la vinculación. Dentro de este marco la investigación es de diseño correlacional, porque se relacionan las variables: Clima Organizacional, relaciones interpersonales y satisfacción laboral del enfermero.

2.6. Población, muestra y muestreo

La población de este estudio está constituida por 100 enfermeros del hospital de chancay, 2016.

2.6.1 Muestra

Estuvo conformado por la población de estudio 100 enfermeros del hospital de chancay, 2016.

Muestreo

El tipo de muestreo es no probabilístico.

Según Parra (2003), señala que es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados. Muestreo consecutivo según Arias (2006) es muy similar al muestreo por conveniencia, excepto que intenta incluir a todos los sujetos accesibles como parte de la muestra. Esta técnica de muestreo no probabilístico puede ser considerada la mejor muestra no probabilística, ya que incluye a todos los sujetos que están disponibles, lo que hace que la muestra represente mejor a toda la población (p.75).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Encuesta

Instrumentos: Cuestionario

Las técnicas de recolección de datos que se utilizó en la presente investigación es la técnica de la encuesta: mediante su instrumento, el cuestionario que permitirá la recopilación de datos a corto tiempo que darán respuesta a un número de preguntas específicas.

Cuestionario 1 – aplicado a enfermeros.

Cuestionario 2 – aplicado a los enfermeros.

Cuestionario3 –aplicado a los enfermeros.

Instrumentos

Se emplearon como instrumento el cuestionario de preguntas que es el medio útil eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve, este instrumento permitió recoger información de la clima organizacional, relaciones interpersonales y su relación con la satisfacción laboral del enfermero inclusivas con respecto a la variable. Cada variable cuenta con un cuestionario y cada cuestionario están constituido ítems con escala de respuesta tipo likert.

Cuestionario

Es un instrumento imprescindible para la encuesta. Consistió en una serie de preguntas específicas, que permitió evaluar una o varias de las variables definidas en el estudio.

Base de datos

Es la forma organizada y estructurada de recopilar la información obtenida de todos los elementos estudiados, por cuanto facilitan y agilizan espectacularmente el procesamiento de la información.

La técnica de criterio de jueces: la cual implicara reunir a tres catedráticos con experiencia en asesoría de trabajos de investigación, con la finalidad que sus observaciones contribuyan a que el instrumento responda al trabajo de investigación.

La técnica del análisis estadístico: la cual implicara elaborar una base de datos y en base a este se elaboró gráficos y tablas, que permitieron determinar frecuencias, estadísticos de fiabilidad a través del coeficiente Alfa de Cronbach y la prueba de hipótesis.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

La validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. En este caso la validez del instrumento se determinará mediante los siguientes pasos: Se verificara que el instrumento se encontró construido en base a concepciones Teóricas de evaluación en base al objetivo de investigación, logrando medir lo que se tenía planificado en la investigación.

Validez de constructo Este procedimiento se efectuó en base a los fundamentos teóricos de (Koyas Decottis 1991, Yñes Gallardo 1998, Sonia Palma 2000) .En el presente trabajo se aplicaron instrumentos que han sido validados y ejecutados en otros trabajos de investigación.

El instrumento se sometió a la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach como estadística, el cual necesita solo una aplicación del instrumento de medición y produce valores que oscila entre 0 y 1.

Confiabilidad del Instrumento

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determinará en la presente investigación por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollada por J. L. Cronbach, requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0,01 a 0,49

Moderada confiabilidad 0,5 a 0,75

Fuerte confiabilidad 0,76 a 08

Alta confiabilidad 0,9 a 1

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De manera personal, se aplicaran la encuesta y cuestionario para el, clima organizacional, relaciones interpersonales y satisfacción laboral en escala de LICKERT nos permitirá recoger la información y medir las variables para efectuar las correlaciones comparaciones correspondiente a cada enfermero del Hospital de Chancay de diferentes áreas de servicio.

2.8. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó la revisión de la consistencia de la información, según Valderrama (2010) “Consiste en verificar los resultados a través de una muestra pequeña, por ejemplo para hallar la confiabilidad o la prueba de hipótesis”.

Se utilizara la estadística descriptiva para ordenar y tabular los datos determinando los resultados porcentuales presentándose en tablas de distribución de frecuencias y gráficos, para determinaran la distribución normal de los datos se utilizara la prueba de Shapiro-wilk y para la contratación de hipótesis se utilizó el coeficiente de Correlación de Spearman para determinar el grado de correlación entre las variables. El programa estadístico utilizado fue SPSS versión 22. Así también se realizará la clasificación de la información con la finalidad de agrupar datos mediante la distribución de frecuencias de variables dependientes.

En la primera etapa, se realizaron la respectiva codificación y tabulación (Excel) de los datos según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Una vez recolectados los datos éstos deben de codificarse, las categorías de un ítem o pregunta requieren codificarse en números, porque de lo contrario no se efectuaría ningún análisis, sólo se contaría el número de respuestas en cada categoría” De esta manera se procesaron de forma ordenada los datos obtenidos de los instrumentos de habilidades sociales y trabajo en equipo.

En la segunda etapa se realizará la estadística descriptiva, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “La primera tarea es describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable esto se logra al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable” Por lo tanto el análisis e interpretación de datos, para lo cual se realiza en primer lugar la estadística descriptiva de las variables y dimensiones. Y posterior el análisis inferencial la prueba de hipótesis.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos.

Tabla 4

Niveles del clima organizacional, en el Hospital de Chancay

Clima organizacional				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	3	3,0	3,0	3,0
Regular	85	85,0	85,0	88,0
Bueno	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

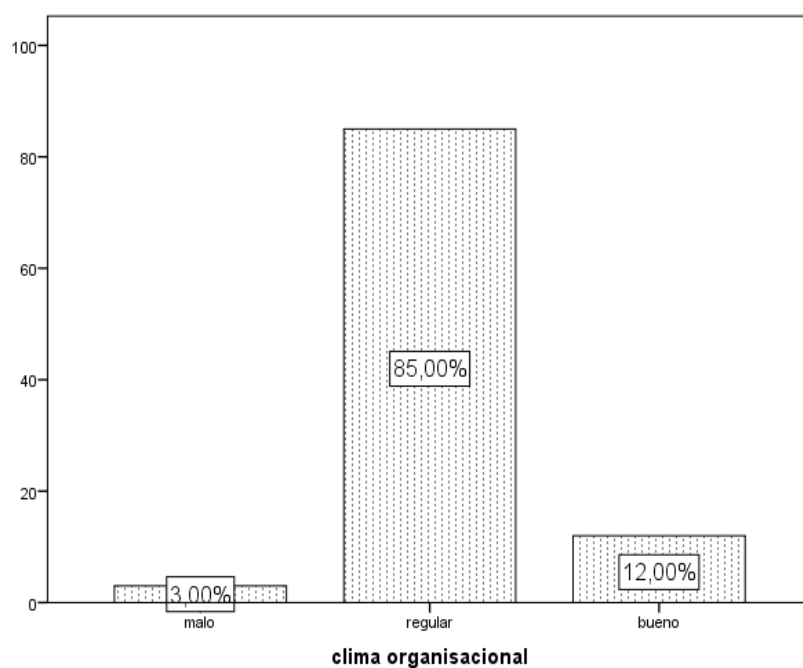


Figura 4 Niveles de frecuencias el clima organizacional del Hospital de Chancay

En cuanto al resultado que se muestran por niveles de frecuencias del clima organizacional en el hospital de Chancay, donde se aprecia que el 3% de los encuestados perciben que el nivel del clima es malo, mientras que el 85% percibe que el nivel es regular y el 12% percibe que el nivel del clima organizacional en el hospital de Chancay es bueno.

De los resultados se tiene que la predominancia en cuanto al clima organizacional en el hospital de Chancay en bueno.

Tabla 5

Niveles de relaciones interpersonales en hospital de Chancay

Relaciones interpersonales				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	51	51,0	51,0	51,0
Alto	49	49,0	49,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

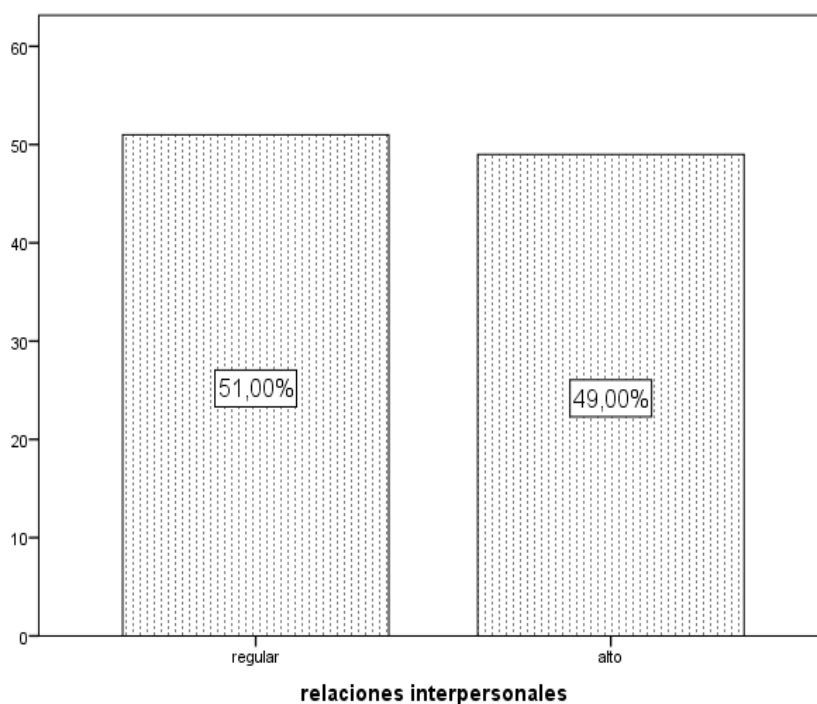


Figura 5. Distribución porcentual de las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay

Así mismo en cuanto al resultado que a continuación se muestran por niveles de las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay, se tiene que la percepción que del 50% de los encuestados perciben que las relaciones interpersonales son regulares y el 49% percibe que las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay es alto.

Tabla 6

Niveles de la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay

Satisfaccion laboral				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	88	88,0	88,0	88,0
Medio satisfecho	12	12,0	12,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

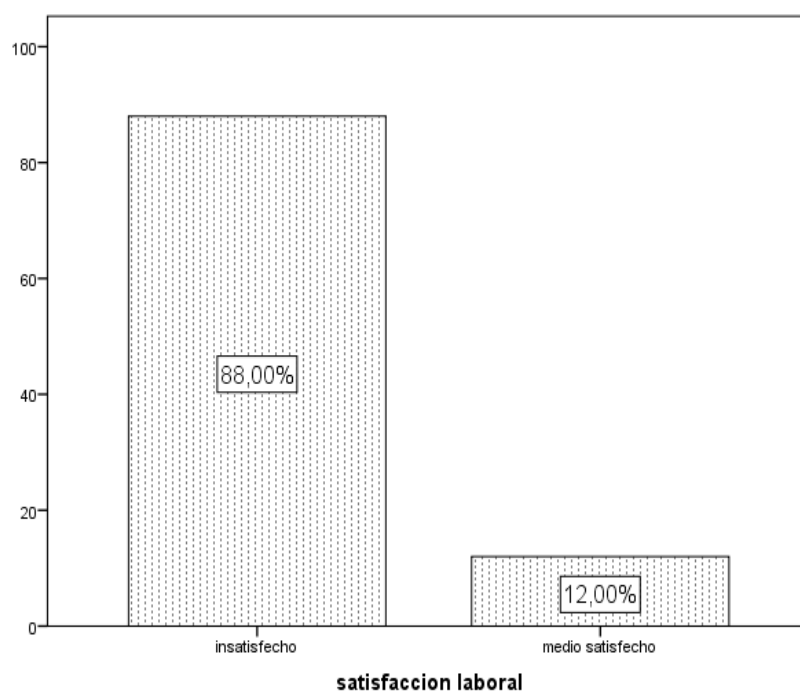


Figura 6. Distribución porcentual de la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay

Así mismo en cuanto al resultado que a continuación se muestran por niveles la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay, se tiene a la percepción del 88% de los encuestados perciben un nivel insatisfecho mientras que el 12% perciben que el nivel de la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay es medianamente satisfecho.

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra de dependencia entre las variables independiendientes frente a la variable dependiente posteriores a la prueba de hipótesis se basaran a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para el efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos de clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	36,352			
Final	9,731	23,620	3	,000

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia del clima organizacional relaciones interpersonales y la satisfaccion laboral del enfermero del Hospital de Chancay, los resultado de la tabla de acuerdo al Chi cuadrado es de 23.62 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.000 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa que los datos obtenidos se presta para la mostrar la dependencia de las variables de estudio.

Tabla 8

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,149	1	,000
Desvianza	3,274	1	,001

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.700 frente al α igual 0.05. Por tanto el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 9

Presentación de los coeficientes del clima organizacional relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero

Estimaciones de parámetro								
						Intervalo de confianza al 95%		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[sat_lab = 2]	,271	,835	,106	1	,745	-1,365	1,908
Ubicación	[clima_orga=1]	-19,777	,000	.	1	.	-19,777	-19,777
	[clima_orga=2]	,855	,656	1,697	1	,193	-,431	2,141
	[clima_orga=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[rela_inter=1]	-,512	,694	,546	1	,460	-1,872	,847
	[rela_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al nivel de la satisfacción laboral (1) insatisfecho, en comparación frente las relaciones interpersonales (1) bajo y el clima organizacional (2) regular del enfermero del Hospital de Chancay de lo mencionado se tiene que quien manifiesta que las relación es interpersonales es bajo tiene la probabilidad de manifestar que la satisfacción laboral es insatisfecho como lo ratifica el coeficiente de Wald 0.460 siendo este protector, mientras que los que perciben que el nivel del clima organizacional es regular, presenta la probabilidad de percibir que la satisfacción laboral sea insatisfecho así lo ratifica el coeficiente de Wald 0.193 siendo este protector.

Contrastacion de hipótesis

Ho: No existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016

H1: Existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016

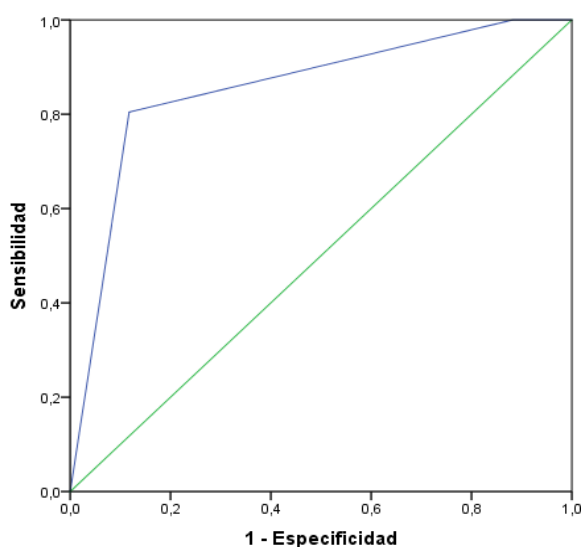
Tabla 10

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,336	,419	,253

Función de vínculo: Logit.

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay, el cual se tiene el resultado de Nagelkerke siendo, la variabilidad de la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% del clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay.



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área 0.855

Figura 10. Representación del área COR como incidencia del clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral.

A consecuencia de lo explicado, se tiene el área representado por los datos incidencia del clima organizacional, relaciones interpersonales y la satisfacción laboral, el cual se muestra el reporte del mismo con 85.5% de área bajo la curva COR; implica que existe influencia del clima organizacional las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Resultado específico 1

El clima organizacional relaciones interpersonales en las condiciones físicas y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016

Tabla 11

Presentación de los coeficientes del clima organizacional relaciones interpersonales en las condiciones físicas y/o materiales del enfermero

Estimaciones de parámetro							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[física = 1]	-2,540	1,056	5,781	1	,016	-4,611	-,469
	[física = 2]	2,169	1,030	4,431	1	,035	,149	4,188
Ubicación	[clima_orga=1]	-3,364	1,522	4,888	1	,027	-6,347	-,382
	[clima_orga=2]	,071	,783	,008	1	,928	-1,464	1,607
	[clima_orga=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[rela_inter=1]	,362	,826	,192	1	,662	-1,257	1,980
	[rela_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados específicos representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al nivel de la satisfacción laboral en las condiciones físicas y/o materiales (1) insatisfecho, en comparación frente las relaciones interpersonales (1) bajo y el clima organizacional (2) regular del enfermero del

Hospital de Chancay de lo mencionado se tiene que quien manifiesta que las relación es interpersonales es bajo tiene la probabilidad de manifestar que la satisfacción laboral en la condiciones físicas y/o materiales es insatisfecho como lo ratifica el coeficiente de Wald 0.826 siendo este como riesgo, mientras que los que perciben que el nivel del clima organizacional es regular, presenta la probabilidad de percibir que la satisfacción laboral en la condiciones físicas y/o materiales sea insatisfecho así lo ratifica el coeficiente de Wald 0.008 siendo este como riesgo.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la condiciones físicas y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

H1: Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la condiciones físicas y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Tabla 12

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,111	,122	,209

Función de vínculo: Logit.

En referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral en la condiciones físicas y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay, el cual se tiene el resultado de Nagelkerke siendo, la variabilidad de la satisfacción laboral en la condiciones físicas y/o materiales del enfermero depende del 12.2% del clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay.

Resultado específico 2

El clima organizacional, relaciones interpersonales en los beneficios laborales y/o remunerativos.

Tabla 13

Presentación de los coeficientes del clima organizacional, relaciones interpersonales en los beneficios laborales y/o remunerativos

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[bebefi = 1]	-3,947	1,055	13,996	1	,000	-6,014	-1,879
	[bebefi = 2]	,113	,828	,019	1	,892	-1,510	1,736
Ubicación	[clima_orga=1]	-3,017	1,492	4,090	1	,043	-5,941	-,093
	[clima_orga=2]	,968	,655	2,185	1	,139	-,316	2,253
	[clima_orga=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[rela_inter=1]	-,902	,687	1,724	1	,189	-2,250	,445
	[rela_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados específicos representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al nivel de la satisfacción laboral en beneficios laborales y/o remunerativos (1) insatisfecho, en comparación frente las relaciones interpersonales (1) bajo y el clima organizacional (2) regular del enfermero del Hospital de Chancay de lo mencionado se tiene que quien manifiesta que las relación es interpersonales es bajo tiene la probabilidad de manifestar que la satisfacción laboral en beneficios laborales y/o remunerativos es insatisfecho como lo ratifica el coeficiente de Wald 1.724 siendo este como protector, mientras que los que perciben que el nivel del clima organizacional es regular, presenta la probabilidad de percibir que la satisfacción laboral en beneficios laborales y/o remunerativos sea insatisfecho así lo ratifica el coeficiente de Wald 2.185 siendo este como riesgo.

Hipótesis específica

Ho: No existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

H1: Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Tabla 14

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,373	,457	,276

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral en los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay, el cual se tiene el resultado de Nagelkerke siendo, la variabilidad de la satisfacción laboral en los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero depende del 45.7% del clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay.

Resultado específico 3

El clima organizacional relaciones interpersonales en las políticas administrativas.

Tabla 15

Presentación de los coeficientes del clima organizacional relaciones interpersonales en las políticas administrativas.

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[pol_admi = 1]	-,173	,747	,054	1	,817	-1,637	1,291
	[pol_admi = 2]	1,206	,757	2,539	1	,111	-,277	2,689
Ubicación	[clima_orga=1]	,970	1,251	,601	1	,438	-1,482	3,422
	[clima_orga=2]	-,410	,572	,512	1	,474	-1,531	,712
	[clima_orga=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[rela_inter=1]	,385	,619	,386	1	,534	-,829	1,599
	[rela_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados específicos representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al nivel de la satisfacción laboral en las políticas administrativas (1) insatisfecho, en comparación frente las relaciones interpersonales (1) bajo y el clima organizacional (2) regular del enfermero del Hospital de Chancay de lo mencionado se tiene que quien manifiesta que las relación es interpersonales es bajo tiene la probabilidad de manifestar que la satisfacción laboral en las políticas administrativas es insatisfecho como lo ratifica el coeficiente de Wald 0.386 siendo este como riesgo, mientras que los que perciben que el nivel del clima organizacional es regular, presenta la probabilidad de percibir que la satisfacción laboral en las políticas administrativas sea insatisfecho así lo ratifica el coeficiente de Wald 0.512 siendo este como protector.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en las políticas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

H1: Existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en las políticas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Tabla 16

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,139	,285	,224

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral en las políticas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay, el cual se tiene el resultado de Nagelkerke siendo, la variabilidad de la satisfacción laboral en las políticas administrativas del enfermero depende del 28.5% del clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay.

Resultado específico 4

El clima organizacional relaciones interpersonales en el desarrollo personal del enfermero.

Tabla 17

Presentación de los coeficientes del clima organizacional relaciones interpersonales en el desarrollo personal.

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[rela_socia = 1]	-2,430	,877	7,675	1	,006	-4,149	-,711
	[rela_socia = 2]	1,141	,833	1,878	1	,171	-,491	2,774
Ubicación	[clima_orga=1]	-1,747	1,374	1,617	1	,203	-4,440	,946
	[clima_orga=2]	,852	,672	1,608	1	,205	-,465	2,168
	[clima_orga=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[rela_inter=1]	-,417	,648	,414	1	,520	-1,688	,854
	[rela_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados específicos representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al nivel de la satisfacción laboral en el desarrollo personal (1) insatisfecho, en comparación frente las relaciones interpersonales (1) bajo y el clima organizacional (2) regular del enfermero del Hospital de Chancay de lo mencionado se tiene que quien manifiesta que las relaciones interpersonales es bajo tiene la probabilidad de manifestar que la satisfacción laboral en el desarrollo personal es insatisfecho como lo ratifica el coeficiente de Wald 0.414 siendo este como protector, mientras que los que perciben que el nivel del clima organizacional es regular, presenta la probabilidad de percibir que la satisfacción laboral en el desarrollo personal sea insatisfecho así lo ratifica el coeficiente de Wald 1.608 siendo este como riesgo.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en el desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

H1: Existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en el desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Tabla 18

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,134	,179	,105

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay, el cual se tiene el resultado de Nagelkerke siendo, la variabilidad de la satisfacción laboral del

desarrollo personal del enfermero depende del 17.9% del clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay.

Resultado específico 5

El clima organizacional relaciones interpersonales en el desarrollo de tareas del enfermero.

Tabla 19

Presentación de los coeficientes del clima organizacional relaciones interpersonales en el desarrollo de tareas.

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desem_person = 1]	-4,777	1,297	13,565	1	,000	-7,319	-2,235
	[desem_person = 2]	-,691	,851	,659	1	,417	-2,359	,978
Ubicación	[clima_orga=1]	-,148	1,441	,011	1	,918	-2,972	2,675
	[clima_orga=2]	-,703	,709	,983	1	,321	-2,093	,687
	[clima_orga=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[rela_inter=1]	,510	,656	,603	1	,437	-,777	1,796
	[rela_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados específicos representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al nivel de la satisfacción laboral en el desarrollo de tareas (1) insatisfecho, en comparación frente las relaciones interpersonales (1) bajo y el clima organizacional (2) regular del enfermero del Hospital de Chancay de lo mencionado se tiene que quien manifiesta que las relación es interpersonales es bajo tiene la probabilidad de manifestar que la satisfacción laboral en el desarrollo de tareas es insatisfecho como lo ratifica el coeficiente de Wald 0.603 siendo este como riesgo, mientras que los que perciben que el nivel del clima organizacional es regular, presenta la probabilidad de percibir que la satisfacción laboral en el desarrollo de tareas sea insatisfecho así lo ratifica el coeficiente de Wald 0.98 siendo este como protector.

Hipótesis específica 5

Ho: No existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en el desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

H1: Existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en el desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Tabla 20

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R-cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
resultado	,188	,250	,149

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay, el cual se tiene el resultado de Nagelkerke siendo, la variabilidad de la satisfacción laboral desarrollo de tareas del enfermero depende del 25% del clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay.

Resultado específico 6

El clima organizacional relaciones interpersonales en las relaciones con la autoridad.

Tabla 21

Presentación de los coeficientes del clima organizacional relaciones interpersonales en las relaciones con la autoridad.

Estimaciones de parámetro								
							Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desem_tarea = 2]	-,766	,927	,684	1	,408	-2,583	1,050
Ubicación	[clima_orga=1]	-20,643	,000	.	1	.	-20,643	-20,643
	[clima_orga=2]	,815	,649	1,576	1	,209	-,457	2,086
	[clima_orga=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[rela_inter=1]	-1,327	,835	2,523	1	,112	-2,964	,310
	[rela_inter=2]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Finalmente los resultados específicos representan los coeficientes de la expresión de la regresión con respecto al nivel de la satisfacción laboral en las relaciones con la autoridad (1) insatisfecho, en comparación frente las relaciones interpersonales (1) bajo y el clima organizacional (2) regular del enfermero del Hospital de Chancay de lo mencionado se tiene que quien manifiesta que las relación es interpersonales es bajo tiene la probabilidad de manifestar que la satisfacción laboral en las relaciones con la autoridad es insatisfecho como lo ratifica el coeficiente de Wald .2523 siendo este como protector, mientras que los que perciben que el nivel del clima organizacional es regular, presenta la probabilidad de percibir que la satisfacción laboral en las relaciones con la autoridad sea insatisfecho así lo ratifica el coeficiente de Wald 1.576 siendo este como riesgo.

Hipótesis específica 6

Ho: No existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en las relaciones con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

H1: Existe influencia entre el clima organizacional relaciones interpersonales en las relaciones con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Tabla 22

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

Pseudo R-cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden.
Resultado	,290	,474	,361

Función de vínculo: Logit.

Así mismo en referencia, se tiene los pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales en la satisfacción laboral en las relaciones con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay, el cual se tiene el resultado de Nagelkerke siendo, la variabilidad de la satisfacción laboral en las relaciones con la autoridad del enfermero depende del 47.4% del clima organizacional y las relaciones interpersonales en el Hospital de Chancay.

IV. Discusión

Después del trabajo de campo del recojo de los datos a partir del instrumento para cada variable de estudio y la revisión literaria de los marcos conceptuales se arriba a las conclusiones que permiten construir la discusión de resultados frente a los antecedentes asumidos.

Tenemos a Contreras, (2013) en su estudio “Satisfacción laboral en profesional de enfermería vinculado a una posta de salud de III nivel de atención en BOGOTÁ”, quien muestra como el similar caso se encontró evidencias en cuanto al estudio se tienen los niveles de las variables de estudio en cuanto al clima organizacional en el hospital de Chancay es regular con el 85% de percepción pudiendo afirmar que se practica buena cultura del clima organizacional, este informe es de manera descriptiva sobre un marco conceptual que no presisa, dentro del trabajo de investigación se presentan resultados con indicadores porcentuales sobre el comportamiento de los encuestados referente al clima organizacional en el hospital de Chancay siendo este regular con el 85%, mientras que de las relaciones interpersonales es regular y la satisfacción laboral es insatisfecho por los encuestados en el Hospital de Chancay, así mismo se presenta el porcentaje de influencia sobre el nivel del desempeño como la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente del mismo modo la condición física y/o materiales del enfermero depende del 12.2% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, el estudio llega a explicar cual de las dimensiones presenta mayor predominancia hacia la variable de estudio, permitiendo asumir responsabilidades y tomar en cuenta para su trato respectivo.

Este informe es de manera descriptiva sobre un marco conceptual que no presisa, dentro del trabajo de investigación se presentan resultados con indicadores porcentuales sobre el comportamiento de los encuestados referente al clima organizacional en el hospital de Chancay siendo este regular con el 85%, mientras que de las relaciones interpersonales es regular y la satisfacción laboral es insatisfecho por los encuestados en el Hospital de Chancay, así mismo se presenta el porcentaje de influencia sobre el nivel del desempeño como la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% de

las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente del mismo modo la condición física y/o materiales del enfermero depende del 12.2% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, el estudio llega a explicar cual de las dimensiones presenta mayor predominancia hacia la variable de estudio, permitiendo asumir responsabilidades y tomar en cuenta para su trato respectivo.

Por su parte Contreras (2014) en el estudio descriptivo de manera porcentual en cuanto a la satisfacción laboral donde el 13,1% indica estar bastante satisfecho, mientras que el en el trabajo de investigación se tiene que el nivel de la satisfacción laboral al 88% perciben un nivel insatisfecho, este resultado refleja cual es el entorno de insatisfacción dentro del área de trabajo por el trato del empleador o condiciones laborales y remunerativos por los encuestados en el Hospital de Chancay , situación similar se comparte el estudio de Nava, Hernández, Hernández (2013), quien estudio a los factores como insatisfacción y competencia profesional, los mejor calificados relación interpersonal con jefes y compañeros, este informe es de manera descriptiva sobre un marco conceptual que no presisa, dentro del trabajo de investigación se presentan resultados con indicadores porcentuales sobre el comportamaiento de los encuastados referente al clima organizacional en el hospital de Chancay siendo este regular con el 85%, mientras que de las relaciones interpersonales es regular y la satisfacción laboral es insatisfecho por los encuestados en el Hospital de Chancay,asi mismo se presenta el porcentaje de influencia sobre el nivel del desempeño como la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente del mismo modo la condición física y/o materiales del enfermero depende del 12.2% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, el estudio llega a explicar cual de las dimensiones presenta mayor predominancia hacia la variable de estudio, permitiendo asumir responsabilidades y tomar en cuenta para su trato respectivo.

Por su parte Duran (2015) estudio este informe es de manera descriptiva sobre un marco conceptual que no presisa, dentro del trabajo de investigación se presentan resultados con indicadores porcentuales sobre el

comportamiento de los encuestados referente al clima organizacional en el hospital de Chancay siendo este regular con el 85%, mientras que de las relaciones interpersonales es regular y la satisfacción laboral es insatisfecho por los encuestados en el Hospital de Chancay, así mismo se presenta el porcentaje de influencia sobre el nivel del desempeño como la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente del mismo modo la condición física y/o materiales del enfermero depende del 12.2% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, el estudio llega a explicar cual de las dimensiones presenta mayor predominancia hacia la variable de estudio, permitiendo asumir responsabilidades y tomar en cuenta para su trato respectivo.

Así mismo se tiene a Peláez (2012) investigó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en un hospital de nivel III, quien arriba el estudio es descriptivo quien muestra la relación entre variables, mientras que en el estudio se tiene la dependencia entre variables de estudio como que variable tiene mayor influencia sobre la satisfacción laboral del enfermero el cual se tiene depende del 41.9% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay, así mismo en la condición física y/o materiales del enfermero depende del 12.2% en cuanto a los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero depende del 45.7% del clima organizacional y las relaciones interpersonales.

Así mismo se tiene a Padilla (2014), en su estudio "Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes de la Red N° 11 de Condevilla en el Distrito de San Martín de Porres. 2013". En su estudio descriptivo correlacional muestra, como es de conocimiento los trabajos correlacionales llega a demostrar el nivel de relación más no el grado de influencia sobre una variable como se muestra en el trabajo de investigación este informe es de manera descriptiva sobre un marco conceptual que no precisa, dentro del trabajo de investigación se presentan resultados con indicadores porcentuales sobre el comportamiento de los encuestados referente al clima organizacional en el hospital de Chancay siendo este regular con el 85%, mientras que de las relaciones interpersonales es regular y la satisfacción laboral es insatisfecho

por los encuestados en el Hospital de Chancay, así mismo se presenta el porcentaje de influencia sobre el nivel del desempeño como la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente del mismo modo la condición física y/o materiales del enfermero depende del 12.2% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, el estudio llega a explicar cual de las dimensiones presenta mayor predominancia hacia la variable de estudio, permitiendo asumir como la satisfacción laboral en las políticas administrativas del enfermero depende del 28.5% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, así mismo el desarrollo personal del enfermero depende del 17.9% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, el desarrollo de tareas del enfermero depende del 25% del clima organizacional y las relaciones interpersonales.

Así mismo Minaya (2014) en su estudio relaciones interpersonales y el clima institucional en hospital de Sergio bernaes. Manifiesta que de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente porque el 36% enfermero considera que es buena se ha determinado que el nivel de clima en el hospital, demuestra que existe relación directa y significativa entre habilidades sociales y el clima institucional porque 39.2% enfermero considera que es buena es decir a mayor nivel de Habilidades Sociales, si embargo en el trabajo de investigación se presenta la influencia de la variable es así que la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay, podemos notar del clima institucional, porque el 33,8% de docentes opinan que es buena, es decir a mayor nivel de trabajo en equipo, mayor es el clima institucional de los hospitales, el trabajo fue realizado en hospitalario, donde el cliente son enfermero, sin embargo dentro del trabajo de investigación el escenario es un hospital con muestra determinada para el estudio.

Finalmente se tiene a Dextre y Sandoval (2013) estudio la comunicación organizacional y las relaciones interpersonales entre docentes de la I.E. N°6062 Villa el salvador 2013. Quien presenta conclusiones como la

comunicación organizacional se relaciona directa ($r=0,785$) y significativamente. El estudio muestra el nivel de relación de manera descriptiva, sin embargo el estudio realizado, se muestra la dependencia entre las variables de estudio, es así que se tiene que la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, las condición física y/o materiales del enfermero depende del 12.2% del clima organizacional y las relaciones interpersonales, los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero depende del 45.7% , las políticas administrativas del enfermero depende del 28.5% , el desarrollo personal del enfermero depende del 17.9% , las tareas del enfermero depende del 25% y la autoridad del enfermero depende del 47.4% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay.

V. Conclusión

Primera

En cuanto a los niveles de las variables de estudio se tiene la predominancia en cuanto al clima organizacional en el hospital de Chancay es regular con el 85% de percepción, mientras que de las relaciones interpersonales es regular con un 50% y de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente al 88% perciben insatisfecho por los encuestados en el Hospital de Chancay.

Segunda

El resultado de Nagalkerke presenta la satisfacción laboral del enfermero depende del 41.9% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay, el cual se muestra el reporte del mismo de la curva COR; implica que existe influencia del clima organizacional las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016.

Tercera

Así mismo se tiene el resultado de Nagalkerke donde la variabilidad de la satisfacción laboral en la condición física y/o materiales del enfermero depende del 12.2% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay.

Cuarta

En cuanto al resultado de Nagalkerke se tiene la variabilidad de la satisfacción laboral en los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero depende del 45.7% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay.

Quinta

En cuanto al resultado de Nagalkerke, la variabilidad de la satisfacción laboral en las políticas administrativas del enfermero depende del 28.5% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay.

Sexta

Así mismo se tiene en cuenta el resultado de Nagalkerke que, la variabilidad de la satisfacción laboral del desarrollo personal del enfermero depende del 17.9% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay.

Séptimo

Con el resultado de Nagalkerke se tiene que la variabilidad de la satisfacción laboral desarrollo de tareas del enfermero depende del 25% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay.

Octavo

Finalmente la satisfacción laboral en las relaciones con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay, según el reporte del estadístico de Nagalkerke se tiene que la variabilidad de la satisfacción laboral en las relaciones con la autoridad del enfermero depende del 47.4% de las relaciones interpersonales y del clima organizacional respectivamente en el Hospital de Chancay.

VI. Recomendaciones

Primera

Realizar estudios similares dentro de los establecimientos públicos para detectar el nivel del clima organizacional de las relaciones interpersonales y el nivel de la satisfacción laboral con el fin de proponer estudios para mejorar el nivel de atención y servicio al público.

Segunda

Mantener y generar cultura de comunicación ante sus superiores dentro de las instituciones de servicio con el fin de mantener un clima armonioso y mejorar las relaciones interpersonales.

Tercera

Plantear alternativas, programas para cumplir con las condiciones de funcionamiento, desempeño y finalización de las respectivas tareas, permitiendo estar a la vanguardia de los indicadores de evaluación.

Cuarta

Mantener y guardar respeto entre los miembros de la institución y mostrar tolerancia en el comportamiento dentro de la institución manteniendo un clima horizontal de comunicación.

Quinta

Generar expectativas de promoción a los miembros de las organizaciones e instituciones con el fin de obtener mejores recompensas y contribuir con propuestas a la empresa.

VII. Referencias

- Alva, D. (2014). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería n el servicio de intermedios neonatales del instituto nacional materno perinatal Perú*. (Tesis de Maestría). Recuperado de upana.edu.gt/web/upana/tesis-educacion/doc.../901-t-e2-209-l864.
- Arias, B. (2013) *“Las relaciones interpersonales en Enfermería Quirúrgica: Conflictos laborales y estrategias de mejora. Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo Perú”*. Tesis doctoral. Perur: Universidad del Sur.
- Benvenuto, J. Monge, Z. y Zanini, M. (2012) *“La incidencia de las relaciones interpersonales en el Desempeño Escolar”*. Tesis doctoral. El salvador: Universidad Oriente.
- Brunet, G. (2004) *“Impacto del programa de seguridad del paciente, en la incidencia de los eventos adversos de la Unidad de Cuidados Intensivos pediátricos de la Clínica Farallones S.A”*. entre el año 2010 y 2011.
- Campos, R. (2011) *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal*.
- Carmona, P. (2010) *“Estudio del clima organizacional en el hospital San Jorge de Pereira”*. Tesis doctoral. El salvador: Universidad Oriente.
- Castellanos, P. (2009). *“Seguridad del Paciente en la Prestación de Servicios de Salud de Primer Nivel de Atención”*, Medellín 2008. Universidad de Antioquia Facultad Nacional de Salud Pública “Héctor Abad Gómez” Medellín 2008.
- Chiavenato, M. (1992). *Administración*. (12° ed.). México: Pearson.
- Clemente, N. (2011). *Relaciones Interpersonales entre los docentes de Instituto de Educación Básica Cooperativa como factor determinante de la Comunicación*. (Tesis de Maestría). Recuperado de upana.edu.gt/web/upana/tesis-educacion/doc.../901-t-e2-209-l864.

- Contreras, S. (2013). *Satisfacción laboral en profesional de enfermería vinculado a una Posta de Salud de III categoría de atención en Bogotá*. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/3446.pdf>.
- Duran, A. (2015). *Grado de satisfacción laboral del personal de enfermería y factores asociados en el servicio de la clínica de cirugía y pediatría en hospitales José Carrasco Arteaga cuenca del 2015* Jun; 12(5):e5418 doi: 10.5867/medwave.2012.05.5418.
- Farias, T. (2012) “*Guía Latinoamericana para la Mejora de la Calidad, Bioética y Relevancia Médica de los Laboratorios Clínicos*”. Rev Latinoam Patol Clin Med Lab.
- Garcia, O. (2009) “*Guía Latinoamericana para la Mejora de la Calidad, Bioética y Relevancia Médica de los Laboratorios Clínicos*”. Rev Latinoam Patol Clin Med Lab.
- GuillenH. Gala, S y Velasquez, D. (2000). “*Administración médica*” (8° ed.) Mexico: Pearson Educación.
- Goncalves, P., (1999). *Administración* (8° ed.) Mexico: Pearson Educación.
- Hernández, S. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Interamericana Editores.
- Hernández, R. Fernández C. Baptista, P. *Metodología de la investigación*. México: McGraw- Hill Interamericana Editores.
- Jimenez, K. (2011) “*Análisis de la cultura de seguridad del paciente en directivos y gestores en el ámbito sanitario público de la comunidad autónoma de Aragón*”. Universidad de Zaragoza España.

Koonts, H. Weihrich, H., Cannice, M. (2012) *“Administración, Una perspectiva global y empresarial”*, Editorial Mc. Graw Hill, Mexico.

Koys, Y., y Decotis, F, (1991) *“Análisis de la cultura de seguridad del paciente en directivos y gestores en el ámbito sanitario público de la comunidad autónoma de Aragón”*. Universidad de Zaragoza España.

Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur – 2009*. (Tesis de Maestría). Recuperado de:
http://www.cybertesis.edu.pe/sisbib/2010/molocho_bn/pdf/mol_bn.pdf.

Montalvo, W. (2011). *El Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí -2008*. (Tesis Doctoral). Recuperado de
http://www.une.edu.pe/Titulacion/docs/15Set/Tesis_El%20Clima%20Organizacional.pdf.

Montoya, N. (2006). *Humanización de las Relaciones Interpersonales en las organizaciones*. (Vol. XIV). Bogotá: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas. Recuperado de
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=90900206>.

Minaya, I. (2014). *Relaciones interpersonales y el clima institucional en las instituciones educativas nivel primaria de la red 12 Ugel 06. Distrito Lurigancho 2013*. para optar el grado de maestro en administración de la educación.

Nilo, A. (1999) *Guía Latinoamericana para la Mejora de la Calidad, Bioética y Relevancia Médica de los Laboratorios Clínicos*. Rev Latinoam Patol Clin Med Lab.

Oliva, M. (2001). *Relaciones humana entre el personal docente y directores*

que laboran en colegios católicos del área metropolitana. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://www.tesis.ufm.edu.gt/pdf/3446.pdf>.

Paez, W. (2013). *Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el Hospital de Chancay.* (Tesis Doctoral). Recuperado de http://www.une.edu.pe/Titulacion/docs/15-Set/Tesis_El%20Clima%20Organizacional.pdf.

Palma, T. (2004) *Análisis de la cultura de seguridad del paciente en directivos y gestores en el ámbito sanitario público de la comunidad autónoma de Aragón.* Universidad de Zaragoza España.

Román, A. (2012). *Herramientas de gestión para organizaciones y empresas de salud.* Medwave 2012 Jun; 12(5):e5418 doi: 10.5867/medwave.2012.05.5418.

Sánchez, C. Reyes, M. (1998) *Metodología y diseños de la investigación científica-* Lima Perú.

Stinger, J. (2009). *Administración* (8° ed.) Mexico: Pearson Educación.

Robins, S. Coulter, M., (2014). *Administración.* (12° ed). México: Pearson.

Torres, W. (2015). *Satisfacción Laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública.* (Tesis Doctoral). Recuperado de: http://www.une.edu.pe/Titulacion/docs/15Set/Tesis_EL%20Clima%20Organizacional.pdf.

Valderrama, E. (2013) *Cultura de la Seguridad del paciente en una Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN).* Universidad Nacional de Córdoba Facultad de Ciencias Médicas.

Valdovinos, T. (2011) *Análisis de la cultura de seguridad del paciente en*

directivos y gestores en el ámbito sanitario público de la comunidad autónoma de Aragón. Universidad de Zaragoza España.

Yañes, K. (2012) *Guía Latinoamericana para la Mejora de la Calidad, Bioética y Relevancia Médica de los Laboratorios Clínicos.* Rev Latinoam Patol Clin Med Lab.

Anexos

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES																																				
<p>General</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016?</p> <p>Especifica</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la condición física y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016?</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay 2016?</p> <p>¿Cuál es la influencia entre el clima</p>	<p>General</p> <p>Determinar existencia influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016.</p> <p>Especifica</p> <p>Determinar existencia influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la condición física y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016.</p> <p>Determinar existencia influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay 2016.</p> <p>Determinar existencia influencia entre el clima</p>	<p>General</p> <p>Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del enfermero del Hospital de Chancay 2016.</p> <p>Especifica</p> <p>Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la condición física y/o materiales del enfermero del Hospital de Chancay 2016.</p> <p>Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y los beneficios laborales y/o remunerativos del enfermero del Hospital de Chancay 2016.</p> <p>Existe influencia entre el clima organizacional,</p>	<p>Tabla 1</p> <p><i>Operacionalización de la variable Clima organizacional</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Niveles o rangos</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autonomía</td><td>Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad</td><td>1,2,3</td><td></td></tr> <tr> <td>Cohesión</td><td>Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización</td><td>4,5,6</td><td>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</td></tr> <tr> <td>Confianza</td><td>Percepción de la libertad para comunicarse con sus superiores</td><td>7,8,9</td><td></td></tr> <tr> <td>Presión</td><td>Percepción de los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de las tareas.</td><td>10,11,12</td><td></td></tr> <tr> <td>Apoyo</td><td>Percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución</td><td>3,14,15</td><td></td></tr> <tr> <td>Reconocimiento</td><td>Percepción que tienen los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa.</td><td>16,17,18</td><td></td></tr> <tr> <td>Equidad</td><td>Percepción de los empleados acerca de las políticas y reglamentos de la institución.</td><td>19,20,21</td><td></td></tr> <tr> <td>Innovación</td><td>Percepción del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo</td><td>22,23,24</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Autonomía	Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad	1,2,3		Cohesión	Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización	4,5,6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre	Confianza	Percepción de la libertad para comunicarse con sus superiores	7,8,9		Presión	Percepción de los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de las tareas.	10,11,12		Apoyo	Percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución	3,14,15		Reconocimiento	Percepción que tienen los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa.	16,17,18		Equidad	Percepción de los empleados acerca de las políticas y reglamentos de la institución.	19,20,21		Innovación	Percepción del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo	22,23,24	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos																																				
Autonomía	Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad	1,2,3																																					
Cohesión	Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización	4,5,6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre																																				
Confianza	Percepción de la libertad para comunicarse con sus superiores	7,8,9																																					
Presión	Percepción de los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de las tareas.	10,11,12																																					
Apoyo	Percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución	3,14,15																																					
Reconocimiento	Percepción que tienen los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa.	16,17,18																																					
Equidad	Percepción de los empleados acerca de las políticas y reglamentos de la institución.	19,20,21																																					
Innovación	Percepción del ánimo para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo	22,23,24																																					

organizacional, relaciones interpersonales y políticas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay 2016?	organizacional, relaciones interpersonales y políticas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay 2016	relaciones interpersonales y políticas administrativas del enfermero del Hospital de Chancay 2016	Tabla 2 Operacionalización de relaciones interpersonales																																								
¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y el desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay 2016?	Determinar existencia influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y el desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay 2016	Existe influencia entre el clima organizacional,, relaciones interpersonales y el desarrollo personal del enfermero del Hospital de Chancay 2016	<table><tr><th>Dimensiones</th><th>indicadores</th><th>Ítems</th><th>Escala y valores</th><th>Niveles</th></tr><tr><td>Competencia</td><td>Conocimiento</td><td>1,2,3,4,5,6,7</td><td>Escala de Likert</td><td></td></tr><tr><td>Apertura</td><td>Participativo</td><td>8,9,10,11,12,13</td><td>Equivalencia:</td><td>Mala</td></tr><tr><td>Integridad</td><td>Coherencia</td><td>14,15,16,17,18,19</td><td>(1) Nunca</td><td>Regular</td></tr><tr><td>Benevolencia</td><td>Empatía</td><td>20,21,22,23,24</td><td>(2) Casi nunca</td><td>Buena</td></tr><tr><td>Identificación</td><td>Identidad</td><td>25,26,27,28,29</td><td>(3)A veces</td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>(4)Casi siempre</td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td>(5)siempre</td><td></td></tr></table>	Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles	Competencia	Conocimiento	1,2,3,4,5,6,7	Escala de Likert		Apertura	Participativo	8,9,10,11,12,13	Equivalencia:	Mala	Integridad	Coherencia	14,15,16,17,18,19	(1) Nunca	Regular	Benevolencia	Empatía	20,21,22,23,24	(2) Casi nunca	Buena	Identificación	Identidad	25,26,27,28,29	(3)A veces					(4)Casi siempre					(5)siempre	
Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles																																							
Competencia	Conocimiento	1,2,3,4,5,6,7	Escala de Likert																																								
Apertura	Participativo	8,9,10,11,12,13	Equivalencia:	Mala																																							
Integridad	Coherencia	14,15,16,17,18,19	(1) Nunca	Regular																																							
Benevolencia	Empatía	20,21,22,23,24	(2) Casi nunca	Buena																																							
Identificación	Identidad	25,26,27,28,29	(3)A veces																																								
			(4)Casi siempre																																								
			(5)siempre																																								
¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay 2016?	Determinar existencia influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay 2016	Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y desarrollo de tareas del enfermero del Hospital de Chancay 2016	Tabla 3 Satisfacción laboral																																								
¿Cuál es la influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la relación con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay 2016?	Determinar lexistenciainfluencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y el relaciones con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay 2016	Existe influencia entre el clima organizacional, relaciones interpersonales y la relación con la autoridad del enfermero del Hospital de Chancay 2016?	<table><tr><th>Dimensión</th><th>Indicadores</th><th>Ítems</th><th>Escala</th><th>Rango</th></tr><tr><td>Condiciones físicas y/o materiales</td><td>Seguridad de equipos, herramientas, Instalaciones Eléctricas, iluminación y ventilación.</td><td>1 al 5</td><td>5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca</td><td>Muy satisfecho Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho</td></tr><tr><td>Beneficios laborales y/ remunerativos</td><td>Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente</td><td>6 al 9</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Políticas administrativas</td><td>Políticas, reglas y procedimientos operativos</td><td>10 al 14</td><td></td><td>Muy insatisfecho</td></tr><tr><td>Relaciones sociales</td><td>Relación con las personas con quienes trabaja</td><td>15 al 18</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Desarrollo personal</td><td>Oportunidades de ascenso y progreso</td><td>19 al 24</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Desarrollo de tareas</td><td>Gusto y orgullo por el trabajo Reconocimiento y recompensa por el buen trabajo</td><td>25 al 30</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Relaciones con la autoridad</td><td>Trato justo y atención de subordinados.</td><td>31 al 36</td><td></td><td></td></tr></table>	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango	Condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos, herramientas, Instalaciones Eléctricas, iluminación y ventilación.	1 al 5	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	Muy satisfecho Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho	Beneficios laborales y/ remunerativos	Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente	6 al 9			Políticas administrativas	Políticas, reglas y procedimientos operativos	10 al 14		Muy insatisfecho	Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15 al 18			Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso	19 al 24			Desarrollo de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo Reconocimiento y recompensa por el buen trabajo	25 al 30			Relaciones con la autoridad	Trato justo y atención de subordinados.	31 al 36		
Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango																																							
Condiciones físicas y/o materiales	Seguridad de equipos, herramientas, Instalaciones Eléctricas, iluminación y ventilación.	1 al 5	5 = Siempre 4 = Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi nunca 1 = Nunca	Muy satisfecho Satisfecho Medianamente Satisfecho Insatisfecho																																							
Beneficios laborales y/ remunerativos	Bonos, premios y prestaciones. Pago justo y congruente	6 al 9																																									
Políticas administrativas	Políticas, reglas y procedimientos operativos	10 al 14		Muy insatisfecho																																							
Relaciones sociales	Relación con las personas con quienes trabaja	15 al 18																																									
Desarrollo personal	Oportunidades de ascenso y progreso	19 al 24																																									
Desarrollo de tareas	Gusto y orgullo por el trabajo Reconocimiento y recompensa por el buen trabajo	25 al 30																																									
Relaciones con la autoridad	Trato justo y atención de subordinados.	31 al 36																																									

RESULTADO DE BASE DE DATOS

Base de datos de la variable clima organizacional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
1	3	4	3	2	4	3	4	2	5	3	5	1	2	4	2	2	1	3	2	3	5	4	5	4	3	1	4	4	5	4	4	4	4	2	5	1	4	3	1	5
2	2	3	5	2	5	3	4	2	4	4	2	1	2	4	2	2	1	3	2	3	5	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	2	5	1	4	3	1	5
3	3	3	4	3	4	3	4	2	5	4	3	1	2	4	2	2	1	3	2	3	4	4	5	4	3	1	4	4	5	4	4	4	4	2	5	2	3	3	1	5
4	3	4	4	2	4	3	2	2	5	4	5	1	3	5	3	2	1	3	3	3	5	4	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	3	2	4
5	4	4	5	2	5	3	4	2	5	4	4	2	2	5	3	2	1	3	2	3	5	4	4	5	4	2	3	5	4	5	4	5	4	3	5	2	4		2	4
6	3	3	5	3	4	4	4	2	5	5	3	2	3	4	4	2	1	4	2	3	5	3	4	5	3	2	3	5	5	4	4	4	5	2	4	4	4	4	1	4
7	3	3	5	2	5	4	3	2	5	5	4	1	2	5	2	2	1	4	2	3	5	3	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	2	5	1	4	4	1	5
8	4	3	2	2	5	4	2	3	5	5	3	2	3	4	2	2	1	3	2	4	4	3	5	4	3	2	4	5	5	3	5	4	4	2	5	1	3	3	1	5
9	5	4	3	4	5	4	3	3	5	4	5	2	4	3	2	3	1	4	2	3	4	2	4	4	4	1	4	5	5	3	4	5	2	3	4	1	3	4	1	5
10	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	1	5	5	2	3	1	5	3	4	4	2	4	4	3	2	4	5	3	3	4	5	3	2	5	1	3	3	1	5
11	3	3	2	3	5	4	5	4	5	5	4	1	5	4	3	4	1	3	2	3	5	2	4	4	4	2	4	4	2	2	5	5	1	2	4	1	3	4	2	5
12	4	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	2	4	4	2	4	2	2	3	4	5	2	5	4	4	1	4	4	1	2	4	5	2	2	5	1	3	3	2	5
13	3	4	4	2	4	4	4	2	5	5	5	1	5	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	5	4	2	4	4	2	5	5	5	1	3	5	1	4	3	2	5
14	4	3	5	2	5	4	5	2	5	5	5	4	5	2	2	3	3	2	3	3	4	2	5	5	4	2	3	4	3	5	5	5	1	2	5	1	3	3	3	5
15	4	3	5	3	4	4	5	2	5	4	5	4	5	4	2	3	3	3	3	3	5	2	4	5	4	1	4	3	1	5	5	4	2	2	5	2	4	3	2	5
16	4	3	4	3	5	4	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	3	2	3	5	2	4	5	4	1	4	3	1	4	4	4	2	3	4	2	3	3	1	4
17	3	3	3	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	3	4	1	3	3	3	4	2	4	5	4	2	3	3	1	4	4	5	1	3	4	2	4	3	1	4
18	3	3	4	4	5	3	3	2	4	4	5	3	4	5	2	3	1	3	2	4	5	2	3	4	3	2	3	4	1	3	5	5	2	2	4	2	3	3	1	4
19	3	3	4	4	5	4	3	2	5	3	5	3	5	4	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	5	1	3	4	5	3	2	5	2	3	3	1	4
20	5	3	5	2	5	3	3	3	5	3	1	4	5	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	5	2	3	4	5	2	3	5	2	3	4	2	5
21	3	3	5	3	5	4	4	2	5	3	5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	1	4	5	5	3	4	4	2	3	4	1	3	3	2	4
22	3	3	4	2	5	3	4	2	5	4	5	5	5	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	3	4	4	1	3	4	1	3	3	2	4
23	3	3	5	3	5	3	3	3	5	1	5	1	5	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	2	4	5	3	3	4	4	2	3	4	1	4	3	2	4
24	3	3	5	2	5	3	5	3	5	1	5	1	4	3	2	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	4	2	3	5	1	4	3	2	5

25	3	3	3	2	5	4	4	2	5	2	5	1	4	3	3	3	4	3	3	3	2	5	5	4	5	1	4	5	3	2	5	4	2	3	5	1	4	4	2	5	
26	3	3	3	3	5	4	3	2	4	3	5	1	5	3	3	2	4	2	2	3	3	5	4	4	4	1	5	4	4	2	4	4	2	3	4	1	3	4	1	5	
27	3	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	2	5	2	2	3	4	4	3	5	5	1	5	4	5	2	5	4	3	3	4	1	3	3	1	4	
28	4	3	4	2	5	4	4	2	5	1	1	3	4	4	3	2	5	3	2	3	3	4	3	5	4	1	4	4	4	3	4	5	3	4	3	1	4	3	2	4	
29	5	4	3	2	4	4	3	2	4	1	5	3	4	4	2	3	1	2	3	3	4	3	2	5	3	1	4	4	3	3	5	5	2	4	3	1	3	3	1	4	
30	3	3	4	3	5	4	3	3	4	2	5	3	5	4	2	3	1	3	2	3	5	3	2	5	4	2	5	4	2	5	5	4	3	2	4	2	4	4	1	4	
31	5	4	5	4	4	4	5	2	4	3	5	5	4	5	2	4	1	2	3	4	5	3	1	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	2	2	3	2	3	4	1	5
32	4	4	3	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	5	2	4	2	3	2	4	3	1	1	4	4	1	4	4	5	4	4	5	2	2	3	2	3	3	2	5	
33	5	3	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	4	2	3	2	2	2	4	3	1	1	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	3	4	2	4	
34	3	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	5	5	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	5	4	5	5	3	4	3	4	3	2	4	
35	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	4	1	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	1	4	
36	3	3	4	3	5	4	5	2	4	2	4	1	5	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	1	4	3	4	1	3	5	5	2	5	3	3	3	1	3	
37	3	3	3	2	5	4	4	2	4	1	4	2	4	3	2	2	2	2	2	3	5	3	3	4	3	1	5	3	4	1	3	5	3	2	5	3	3	4	1	4	
38	3	3	4	2	5	4	5	2	5	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	4	2	3	4	3	2	5	3	3	2	5	5	2	1	4	3	3	3	1	2	
39	3	3	3	3	5	4	2	2	5	3	2	4	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3	5	4	2	5	4	2	2	5	5	2	1	4	3	3	4	2	3	
40	3	3	4	3	5	4	2	3	4	3	5	5	4	4	3	2	1	2	3	4	4	2	4	5	4	1	4	4	2	3	4	5	2	1	4	3	4	3	3	1	
41	4	3	4	2	4	4	2	3	4	2	5	3	5	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	4	1	5	4	2	3	4	4	1	1	4	3	4	4	2	5	
42	4	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	2	2	4	3	2	3	3	3	4	5	3	4	4	5	1	4	4	5	3	5	4	2	2	5	2	3	4	5	4	
43	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	5	3	2	3	3	2	2	3	3	4	5	3	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	2	2	3	2	3	3	3	3	
44	3	3	3	2	5	4	3	2	4	3	5	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	2	2	4	2	4	3	5	3	
45	3	3	5	4	5	3	4	2	4	5	5	5	2	2	3	2	1	2	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	2	4	3	4	3	5	3	
46	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	2	2	3	5	2	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	3	3	1	4	
47	4	3	4	2	5	3	2	3	4	3	5	5	3	1	2	3	5	2	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	1	4	
48	4	4	3	3	5	3	3	2	4	3	5	5	3	1	2	3	2	2	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	4	4	1	2	
49	5	3	3	2	5	4	4	2	4	3	5	3	4	1	2	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	
50	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	2	3	2	2	3	2	4	4	4	5	4	3	1	4	3	4	5	3	2	3	1	5	5	1	2	3	
51	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	
52	5	5	5	4	5	3	3	3	3	5	2	3	2	4	4	4	2	2	1	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	3	2	1	2	3	3	2	2	3	
53	3	3	4	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	
54	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	1	3	4	1	1	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	2	3	4	1	3	2	3	3	2	1	2	
55	4	2	5	3	5	3	5	3	4	1	5	4	4	1	1	2	3	1	5	3	5	4	3	3	4	1	4	1	5	5	1	3	4	4	5	4	5	3	1	2	
56	3	1	5	3	5	3	5	3	4	1	5	4	4	1	1	2	3	1	5	3	5	4	3	3	4	1	4	2	5	5	1	3	4	4	5	4	5	3	1	2	

57	4	3	5	3	5	5	5	3	4	1	5	4	4	2	1	2	3	1	5	3	5	4	3	3	4	1	4	1	5	5	1	3	4	4	5	4	5	3	1	2
58	3	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	1	2	3	1	5	3	5	4	3	3	4	1	4	3	5	5	1	3	4	4	5	4	5	3	2	2
59	4	2	4	3	3	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	2	4	1	5	3	5	4	3	3	4	1	4	2	5	5	1	3	4	4	5	4	5	3	2	2
60	3	4	4	3	1	5	3	4	3	2	4	4	4	5	3	2	4	2	5	2	5	4	2	3	4	2	4	3	5	5	2	3	5	4	5	4	4	2	3	2
61	4	5	4	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	5	3	2	4	2	5	2	5	4	2	2	3	2	4	2	5	4	2	3	5	4	5	3	5	3	3	1
62	3	3	3	1	2	4	1	5	3	4	3	3	4	5	2	1	5	2	5	2	4	4	1	2	3	2	4	3	1	4	2	1	5	2	2	3	4	4	4	1
										5																														
63	4	2	3	1	2	3	1	5	3	5	3	3	4	5	2	1	5	2	5	1	4	3	1	4	2	3	3	2	1	4	2	1	5	2	2	3	5	5	4	1
64	3	3	3	1	2	3	1	5	3	4	2	3	4	5	2	1	5	2	5	1	4	3	2	4	2	3	3	3	1	4	2	1	4	2	2	3	5	5	5	2
65	4	4	2	1	1	2	1	5	3	3	2	2	4	4	4	1	4	3	5	1	3	3		5	1	4	3	5	3	2	3	1	5	2	2	4	4	5	5	3
66	3	2	2	3	5	3	1	5	3	2	1	2	4	4	4	2	4	4	5	1	3	3	4	5	1	4	3	5	3	2	3	3	4	2	1	5	3	5	5	2
67	5	1	2	4	4	4	1	5	3	3	1	1	4	4	5	4	3	4	5	1	2	2	5	5	1	5	3	5	3	2	3	4	5	1	1	4	3	5	5	3
68	4	4	2	4	3	4	1	5	3	3	1	1	4	4	5	5	3	4	5	1	1	1	4	5	1	5	3	5	3	2	3	5	4	1	1	5	3	5	5	2
69	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3
70	4	3	3	2	3	3	4	2	4	3	5	5	3	3	2	2	2	3	2	2	5	4	5	4	3	3	2	4	5	3	5	4	2	2	1	3	2	3	2	5
71	4	2	2	3	4	5	4	3	5	3	5	2	3	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	3	2	2	4	2	2	2	3	2	3	5	2	3	3	3	3	3
72	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
73	5	4	5	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	1	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	5	5	4	4	4
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
75	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	2	3	2	5	4	4	5	4	5	2	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	1	1	3	1	1	4	1	5	2	1	1	1	1	1	2	2	5	2	1	1	1	2	2	5	5	4	4	1	2	2
77	4	5	2	5	5	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	5	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2
78	5	5	4	5	1	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	5	3	1	3	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	
79	5	5	3	5	3	3	4	3	2	4	1	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	5	2	1	2	2	2	2
80	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	3	2	3	3	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	1	3	4	4	4	4
81	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	3	2	4	1	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	
82	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	4	1	3	2	3	2	4	3	5	5	1	5	4	3	3	3	
83	3	3	2	2	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	2	1	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	2	5	5	5	3	3	3
84	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	1	5	5	4	1	5	1	4	4	4	3	3	3	2	5	4	3	4	4	4	2	3	2	5	4	4	3	2	2	4
85	3	2	3	4	5	4	3	1	3	1	1	2	1	1	1	3	3	5	5	3	3	1	1	2	2	2	5	2	3	1	3	2	1	2	4	3	3	2	3	3
86	2	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	4	3	1	1	1	3	4	5	5	5	4	4	5	3	5	1	4	5	4	5	1	4	5	4	5	3	5
87	5	5	5	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	1	3	3	1	1	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	1	2	4	2	1	4

88	3	4	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	3	3	4	4	5	3	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	1	4	3	1	3	3
89	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
90	3	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5	2	3	3	3	4	4	4	4
91	5	2	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	1	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
92	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3	2	2	3	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	5
93	3	4	2	3	1	3	3	3	1	3	1	2	3	3	2	3	1	3	2	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	4	3	3	3	3
94	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4
95	3	5	5	4	5	4	4	4	4	2	5	5	5	5	1	3	3	4	2	4	5	5	5	5	5	4	2	3	4	4	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5
96	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	1	1	1	3	4	5	4	4	4	4	2	3	1	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2
97	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
98	5	5	5	5	5	3	5	1	3	4	1	5	4	1	1	5	3	1	1	2	1	1	5	5	5	3	5	5	3	2	3	5	1	5	4	3	3	5	3	4
99	2	4	2	1	1	3	4	3	4	3	3	5	5	4	1	3	2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	1	1	5	4	5	1	1	1	4	3	5	5	5
100	2	4	2	1	1	3	4	3	4	3	3	5	5	4	1	3	2	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	1	1	5	4	5	1	1	1	4	3	5	5	5

Base de datos e la variable relaciones interpersonales

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
1	3	2	3	4	4	2	3	4	3	1	2	5	3	5	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4
2	3	2	3	4	4	2	3	4	3	1	2	5	3	5	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4
3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	1	2	5	3	5	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	2	5	3	5	4	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4
5	3	3	3	5	4	3	3	4	3	1	2	5	3	5	4	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4
6	3	3	3	5	4	3	4	4	3	1	3	5	3	2	4	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4
7	3	3	3	5	4	4	4	4	3	1	3	5	4	2	4	5	4	3	2	4	5	5	4	5	5	4	1	3	4
8	3	3	3	5	4	4	4	5	3	1	2	5	4	2	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4
9	3	3	4	5	4	3	4	5	3	1	1	5	3	2	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4
10	3	3	4	5	4	5	4	5	3	2	3	5	3	2	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	2	3	4
11	3	2	4	5	4	2	4	5	4	2	2	4	3	2	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	5	2	3	4
12	3	2	5	5	4	2	4	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	5	5	5	2	3	4
13	4	2	5	5	5	3	4	5	4	2	4	4	4	5	3	3	4	2	3	3	4	5	3	5	5	5	1	3	4
14	3	2	5	5	5	5	4	4	4	2	5	3	4	5	3	3	1	2	3	3	4	5	3	5	5	5	1	2	4
15	3	3	5	4	5	4	5	4	4	2	5	3	4	5	3	3	1	2	3	4	4	5	3	5	5	5	1	2	4
16	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	2	1	2	4	4	4	5	3	5	5	5	1	2	3
17	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	1	2	4	4	4	5	3	5	5	4	1	2	3
18	3	3	3	5	4	2	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	5	5	5	3	4	1	2	2
19	4	3	5	5	4	2	5	4	5	3	2	2	2	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	2	2
20	4	3	5	5	4	2	5	5	5	4	2	2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	2	2
21	3	4	5	4	4	2	5	5	5	4	2	2	2	3	5	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	2	2
22	3	4	3	4	4	2	3	5	5	4	1	2	3	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	2	2
23	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	2	1	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	2	2
24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	4	3	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	2	3
25	3	5	3	3	5	3	3	5	3	4	3	1	1	1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3
26	3	4	3	3	5	3	3	5	3	5	4	1	1	1	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3
27	3	4	4	2	5	3	3	3	3	5	4	2	2	1	5	3	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3
28	4	4	5	2	5	5	3	3	3	5	5	2	2	2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	1	4	3
29	4	4	5	1	5	5	3	2	3	5	5	3	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	3

30	4	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	1	5	1	4	3
31	4	5	5	4	4	5	5	1	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	4	3	5	1	5	1	4	3
32	4	4	5	3	4	5	5	1	4	1	5	4	3	3	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	1	5	1	4	3
33	3	3	4	4	4	3	5	1	4	1	5	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	4	3	5	1	5	1	4	3
34	3	3	4	5	4	3	4	1	4	1	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	4	3	5	1	3	1	4	2
35	3	3	5	5	4	3	4	2	4	3	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	5	3	3	5	1	3	1	1	2
36	3	3	3	5	4	3	4	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	1	3	2	1	2
37	3	3	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	1	2	5	5	3	5	5	1	3	2	1	2
38	3	3	3	2	4	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	1	2	4	5	3	5	5	2	4	21	3	2
39	4	4	3	2	4	5	5	4	4	1	3	5	4	5	5	3	4	1	2	4	5	2	5	4	2	4	1	3	2
40	4	4	3	2	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	4	3	4	1	2	4	5	2	5	4	2	4	1	3	3
41	5	4	3	2	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	1	2	4	5	2	4	4	2	4	1	3	3
42	5	4	4	4	4	2	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	3	2	4	4	2	4	4	4	5	1	3	3
43	2	3	4	4	4	2	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	1	3	3
44	2	3	5	4	4	2	5	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	5	4	5	4	3	2
45	2	5	5	5	4	2	4	5	3	2	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	1	4	5	4	5	4	3	2
46	1	5	3	5	4	2	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	1	4	5	5	5	4	3	2
47	1	4	3	5	4	2	4	5	4	5	2	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	2	4	5	5	5	1	3	2
48	1	4	2	5	4	1	5	5	5	5	1	4	2	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	1	3	2
49	3	5	2	5	4	3	5	5	5	5	1	4	2	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	5	5	5	1	4	2
50	2	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
51	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3
52	1	3	3	1	3	2	3	3	1	4	1	1	4	1	4	2	4	2	2	3	3	5	4	5	5	3	3	2	2
53	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	5	3	2
54	1	5	4	5	3	5	5	4	3	4	3	1	4	3	4	1	5	2	1	2	5	5	5	5	5	4	1	3	3
55	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	2	4	3	1	2	5	4	2	5	4	4	1	5	3
56	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	2	4	3	1	2	5	4	2	5	4	4	1	5	3
57	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	2	4	3	1	2	5	4	2	5	4	4	1	5	3
58	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	2	4	3	1	2	5	4	2	5	4	4	2	5	3
59	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	5	2	4	3	1	4	4	4	2	5	4	4	2	5	3
60	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	4	3	5	2	4	3	1	4	4	4	2	5	4	5	2	5	3
61	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	4	3	5	2	4	3	1	4	4	4	1	5	4	5	2	5	4

Resultado de datos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	5	4	2	2	3	5	4	3	3	5	4	3	1	1	4	5	1	5	1	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	2	4	1	4	
2	5	4	2	2	3	5	4	3	3	4	4	3	1	1	4	5	1	5	1	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	2	4	1	4	
3	5	4	2	2	3	5	4	3	3	4	4	3	1	1	4	5	1	5	1	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	2	4	1	4	
4	5	4	3	2	4	5	5	3	3	4	4	3	1	1	4	5	1	5	1	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	2	5	4	2	3	1	3	
5	5	4	2	2	4	5	5	3	3	4	4	3	1	1	4	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	2	4	4	2	4	1	3	
6	5	4	3	2	3	5	5	3	3	4	4	3	1	1	4	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	4	2	4	1	3	
7	5	4	2	2	3	4	5	4	3	4	4	4	1	1	4	5	2	5	2	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	1	4	1	4	
8	5	5	2	1	4	5	5	4	3	4	4	4	1	2	4	5	2	5	2	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	1	4	1	4	
9	5	5	2	2	2	5	5	4	3	4	4	4	1	2	4	5	2	5	1	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	2	5	1	4	
10	5	4	3	2	2	5	5	4	3	4	4	3	1	5	5	5	3	5	1	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	5	1	4	
11	5	5	3	1	3	4	4	4	4	5	4	3	1	5	5	5	3	5	1	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	2	4	2	4	
12	5	5	4	2	3	4	4	3	4	5	4	3	1	5	4	5	5	5	1	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	2	4	
13	5	5	4	2	2	4	5	3	4	5	4	3	1	5	4	4	5	5	1	5	4	2	5	4	4	5	1	5	5	5	5	4	3	3	3	4	
14	5	5	4	1	2	5	5	3	4	5	4	3	1	5	5	4	5	4	1	5	4	2	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	3	4	3	4	
15	5	4	2	2	3	5	5	4	5	5	4	3	1	5	5	4	5	4	2	5	4	2	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	3	5	4	4	
16	4	4	2	1	3	5	5	4	5	5	4	4	1	5	4	4	5	4	2	5	4	3	5	5	5	5	1	5	4	4	4	3	2	5	4	4	
17	4	4	2	2	4	5	4	3	5	5	4	4	1	5	4	4	5	5	2	5	5	3	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	2	4	5	4	
18	4	5	2	1	4	5	4	4	5	5	4	4	1	5	4	4	5	5	1	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	3	
19	4	5	2	2	4	5	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4	5	5	1	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	
20	5	5	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	4	1	5	1	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	
21	5	5	2	1	4	4	5	3	4	5	4	3	2	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	2	3	4	3	
22	5	4	2	2	3	5	5	3	4	4	4	3	2	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	2	4	4	
23	5	4	3	1	3	5	5	3	4	4	2	3	2	5	5	5	2	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	3	4	
24	5	4	3	2	3	4	5	3	4	4	2	3	2	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	2	3	2	
25	5	4	3	1	4	4	5	3	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	2	2	
26	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	2	3	2	4	4	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	3	2	2	
27	5	5	3	1	2	4	5	4	5	4	2	3	1	4	3	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	1	1	1	1	
28	5	5	2	1	2	5	5	4	5	5	2	4	2	4	3	5	4	5	4	1	4	4	4	1	5	4	4	4	4	5	5	5	3	1	1	2	1
29	4	5	2	2	2	5	5	4	4	5	2	4	2	5	3	4	4	4	1	4	4	5	1	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	1	1	1	

30	4	5	2	2	1	5	5	4	4	5	2	4	2	5	3	4	4	4	1	5	4	5	2	5	4	4	4	5	3	4	5	4	2	1	2	2	
31	4	5	4	2	1	5	5	3	4	5	2	4	2	5	2	4	3	4	2	5	4	5	2	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	2	4	3	
32	5	5	4	1	1	5	4	3	4	4	2	4	2	5	2	4	3	4	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	2	3	4	5	3	2	4	1	
33	5	5	4	1	1	5	4	4	4	4	2	4	2	5	2	5	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	4	4	3	3	5	4	
34	5	5	3	2	4	5	5	4	4	4	1	4	2	5	5	5	3	5	2	5	5	5	5	4	5	5	3	5	2	3	5	4	3	3	5	3	
35	5	5	3	1	4	5	5	4	5	4	1	4	2	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	5	2	4	5	4	3	4	5	3	
36	5	5	2	2	4	5	5	5	5	4	1	4	2	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	3	3	4	5	4	
37	4	5	2	1	4	5	5	5	5	4	1	3	2	5	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	
38	4	5	2	2	4	5	5	5	5	4	3	3	1	5	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	2	3	5	5	5	
39	4	5	3	1	3	5	5	4	3	4	3	3	1	4	3	5	1	5	3	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	4	4	4	2	3	5	4	5
40	4	5	5	2	3	5	5	3	3	4	3	3	1	4	2	5	1	5	3	4	4	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	1	3	4	4	5	
41	4	4	5	1	3	5	5	2	3	4	3	3	1	4	3	5	1	5	3	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	
42	4	4	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3	1	4	4	5	1	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	3	4	3	3	
43	5	4	5	1	3	4	5	2	3	5	3	3	1	4	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	5	3	3	3	4	4	
44	5	4	5	2	3	4	5	1	3	5	3	3	2	4	5	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	
45	5	4	5	2	4	4	5	2	3	5	3	3	2	5	2	5	1	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	4	3	4	2	4	4	
46	5	5	4	2	4	4	5	2	4	5	3	3	2	5	2	5	1	5	1	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	
47	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	3	3	2	5	2	5	1	5	1	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	4	
48	5	5	4	2	4	5	4	5	4	5	3	4	2	5	1	4	1	5	1	5	4	5	5	4	1	4	5	4	4	4	5	2	5	4	5	4	
49	5	5	2	2	2	5	4	5	4	4	3	4	2	5	1	4	1	5	1	5	5	5	5	5	1	4	5	4	5	4	5	2	5	4	4	4	
50	1	3	1	3	3	5	5	1	2	2	4	2	3	1	1	3	3	5	2	3	3	5	5	5	5	5	4	1	5	4	3	3	3	4	1	2	
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
52	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	4	2	2	5	5	3	3	
53	1	1	1	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
54	3	1	1	4	2	3	2	4	4	1	1	1	1	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	4	5	1	3	
55	3	4	1	2	2	3	2	4	3	3	4	3	1	5	4	4	1	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	2	2	5	4	3	
56	3	4	1	2	2	3	2	4	3	3	4	3	1	5	4	4	1	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	2	2	5	4	3	
57	3	4	1	2	2	3	2	4	3	3	4	3	1	5	4	4	1	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	2	2	5	4	3	
58	4	4	2	2	2	2	2	4	3	3	4	3	1	5	4	4	1	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	2	2	5	4	3	
59	4	4	2	2	2	3	2	4	3	3	4	1	1	5	4	4	1	3	5	2	5	4	4	5	5	5	4	1	5	5	4	2	2	4	4	3	
60	4	4	2	2	2	3	2	4	4	3	4	1	1	5	4	4	1	3	5	2	5	4	4	5	4	5	4	1	5	5	4	3	2	4	4	3	
61	4	4	2	3	2	4	2	4	4	3	4	1	1	5	4	3	2	3	5	2	5	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	3	1	4	3	3	

62	4	4	1	3	2	4	2	4	5	3	4	2	1	4	3	3	2	3	5	1	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	4	3	1	4	3	3	
63	4	3	1	4	2	5	3	4	5	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	1	4	3	5	4	4	5	3	2	5	4	4	4	1	3	3	3	
64	5	3	1	5	3	4	3	4	5	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	1	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	4	1	3	3	2	
65	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	4	3	2	4	3	3	1	2	3	1	4	3	5	4	3	3	3	3	5	2	3	4	2	3	3	2	
66	5	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	4	3	5	5	3	3	3	4	4	2	3	4	2	1	3	2	
67	5	3	4	4	3	5	3	4	5	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	4	3	5	5	2	3	2	4	4	2	3	5	2	1	2	2	
68	5	3	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	3	5	5	1	3	2	4	4	2	3	5	3	1	2	2	
69	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	3	3	3	3		
70	5	4	2	4	4	4	2	3	4	1	1	2	1	1	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	4	2	
71	5	4	1	3	1	3	3	2	3	2	1	1	1	1	3	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	4	5	5	3	2	3	3	3	
72	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	3	4	3	3	3		
73	1	3	1	3	2	4	4	1	2	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	5	5	5	4	1	1	4	5	5	4	5	4	4	1	
74	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	3	3	2	3	3
75	3	2	4	4	4	3	3	4	4	1	1	2	2	2	5	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	5	5	5	3	2	5	
76	4	4	1	4	2	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
77	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	3	3	3	5	5	
78	1	3	1	3	3	5	5	1	2	3	3	1	3	5	3	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	3	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1	
79	2	2	1	3	4	2	2	1	4	2	4	1	1	1	3	3	1	3	4	2	4	5	4	5	5	5	1	1	5	5	1	2	5	5	2	2	
80	4	4	4	2	4	5	3	1	2	2	2	1	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	1	4	4	4	5	5	5	1	5	
81	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	2	4	
82	2	2	2	4	2	4	4	2	3	1	4	3	3	2	4	5	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	
83	3	4	2	4	5	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	5	1	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	1	5	5	5	5	4	4	2	5	
84	5	5	5	5	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	
85	4	2	1	3	4	5	3	2	4	3	1	3	3	1	3	2	2	5	1	1	2	3	2	3	5	3	1	5	1	1	3	3	4	4	2	2	
86	3	4	5	1	4	4	1	4	5	1	3	1	1	1	2	5	3	2	2	3	4	5	4	3	3	4	5	1	4	4	5	5	4	3	5	4	
87	1	3	3	4	5	5	3	2	1	3	2	1	1	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	4	5	1	1	5	5	3	4	4	3	3	3	
88	2	3	2	4	2	3	4	3	3	2	1	1	2	4	4	4	1	5	3	4	4	4	5	5	5	5	2	1	5	4	3	4	3	5	2	1	
89	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	2	
90	4	4	3	2	3	2	1	5	3	1	3	1	1	1	4	5	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	4	4	
91	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	5	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	4	5	5	2	1	4	4	3	3	3	2	3	5	
92	4	4	3	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	4	5	1	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	1	5	5	4	4	5	5	1	5	
93	1	1	1	5	3	5	5	1	1	5	5	2	3	1	1	3	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	3	3	3	3	1	2	

94	3	3	3	4	3	5	3	2	2	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	3	4	2	4
95	5	3	3	3	2	4	3	3	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	1	4	4	5	5	5	5	1	5
96	3	4	3	3	2	5	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4
97	4	4	4	2	3	5	4	2	1	3	3	2	3	2	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	1	5	5	4	4	4	2	4
98	3	2	2	3	1	5	2	2	3	3	4	1	1	1	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	1
99	3	4	3	3	3	5	4	3	4	1	1	3	3	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	2	5	1
100	3	4	3	3	3	5	4	3	4	1	1	3	3	1	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	2	5	1

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA APRECIACION SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

I. Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional de la Institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991)

Autonomía		1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
Cohesión		1	2	3	4	5
6	Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros.					
7	Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre si.					
8	Las personas que trabajan en la institución tienen un interés personal el uno por el otro.					
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en la institución					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					
Confianza		1	2	3	4	5
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi jefe me de un mal consejo.					
Presión		1	2	3	4	5
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					

17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
Apoyo		1	2	3	4	5
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Mi jefe me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
Reconocimiento		1	2	3	4	5
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					
27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
Equidad		1	2	3	4	5
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despide a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
Innovación		1	2	3	4	5
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distinta formas					
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					

Fuente: Adaptación del Instrumento de Medida Koys & Decottis (1991)

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES

I. Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre las relaciones interpersonales. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

II. Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	COMPETENCIA					
1	Los sentimientos de los demás me afectan con facilidad					
2	Casi siempre me doy cuenta de cuándo están asustados mis amigos/as					
3	A menudo me entristece ver cosas tristes en la tele o en el cine					
4	Suelo darme cuenta rápidamente de cuándo un amigo/a está enfadado.					
5	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.					
6	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.					
7	Me esfuerzo por tener un buen estado de ánimo.					
	APERTURA	1	2	3	4	5
8	Cuando hablamos, mis amigos/as tienen en cuenta mi punto de vista					
9	Me gusta que mis amigos/as me pregunten por qué estoy preocupado/a					
10	Mis amigos/as me comprenden					
11	Mis amigos/as no comprenden que tenga malos momentos					
12	Me siento solo/a aislado/a cuando estoy con mis amigos/as					
13	Yo confío en mis amigos/as					
	INTEGRIDAD	1	2	3	4	5
14	Tengo muchos más problemas de los que mis amigos/as creen					
15	Puedo hablar con mis amigos/as de mis problemas y dificultades					
16	Me cuesta trabajo empezar una conversación con alguien que no conozco					
17	Suelo alabar o felicitar a mis compañeros/as cuando hacen algo bien					
18	Cuando dos amigos/as se han peleado, suelen pedirme ayuda					
19	Me cuesta trabajo invitar a un conocido/a una fiesta, al cine, etc					
	BENEVOLENCIA	1	2	3	4	5
20	Suelo mediar en los problemas entre compañeros/as					
21	Involucrarse de manera activa en los grupos, asociaciones u organizaciones a las que se pertenece					
22	Ser sincero con los demás					
23	Trabajar para el bienestar de los demás					

	IDENTIFICACION	1	2	3	4	5
24	Ganarse la confianza de la gente siendo leal y honesto/a					
25	Reconocer y asumir la responsabilidad cuando se ha hecho algo mal					
26	Si tengo algún problema puedo contar con su ayuda					
27	Me cambiaría de centro si pudiera					
28	Los docentes asistenciales siempre participamos en las decisiones importantes que adopta el hospital					
29	El enfermero docente está muy implicado con el hospital y con su mejora					

Fuente: Instrumento adaptado de Yañez Gallardo Rodrigo

CLIMA ORGANISACIONAL
RELACIONES INTERPERSONALES SATISFACCION LABORAL
INSTRUMENTO PARA MEDIR SATISFACCION LABORAL

III. Introducción

Estimado colega, a continuación leerá un cuestionario que tiene como objetivo conocer su opinión sobre la satisfacción laboral. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

IV. Indicaciones

A continuación se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

Nunca	1
Casi nunca	2
Algunas veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

ITEMS	1	2	3	4	5
CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES					
1.La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales					
2.El ambiente donde se trabaja es agradable					
3.El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable					
4.El ambiente donde laboro es incomodo					
5. Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias					
BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	1	2	3	4	5
6. La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizó.					
7. Me siento mal con lo que percibo					
8. Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable					
9. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3	4	5
10. Siento que recibo de parte de la institución maltrato					
11.La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
12. Me disgusta mi horario					
13. El horario de trabajo me resulta incomodo					
14. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
RELACIONES SOCIALES	1	2	3	4	5
15.El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar más funciones					
16. Me agrada trabajar con mis compañeros					
17. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo					
18. La solidaridad es una característica en nuestro grupo de trabajo					
DESARROLLO PERSONAL	1	2	3	4	5
19. Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser					
20. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
21.Disfruto en cada labor que realizo en mi trabajo					
22.Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
23. Mi trabajo me hace sentir realizado					
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					

DESARROLLO DE TAREAS	1	2	3	4	5
25. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
26. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
27. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
28. Mi trabajo me aburre					
29. Me gusta el trabajo que realizo					
30. Me siento complacido con la actividad que realizo					
RELACIONES CON LA AUTORIDAD	1	2	3	4	5
31. Mi jefe inmediato (a) es comprensivo (a)					
32. Es grata la disposición de mi jefe (a) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
33. Llevarse bien con el jefe inmediato beneficia la calidad del trabajo					
34. La relación que tengo con mis Superiores es cordial					
35. No me siento a gusto con mi jefe inmediato					
36. Mi jefe inmediato valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Fuente: Instrumento por Sonia Palma del 2000